



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano en cuatro instituciones  
educativas de Chosica, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Noeyli Aquino Taza

ASESOR:

Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

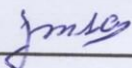
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017



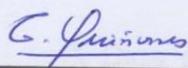
---

Dr. Freddy Ochoa Tataje  
**Presidente**



---

Dra. Josefa María Silva Calderón  
**Secretaria**



---

Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo  
**Vocal**

**Dedicatoria**

A Dios sobre todas las cosas por darme sabiduría y fortaleza para salir adelante, a mi familia por el apoyo incondicional que me brinda para poder cumplir mis metas trazadas.

### **Agradecimiento**

A los maestros de la Universidad César Vallejo por su gran paciencia y consejos que nos brindaron y en especial a mi asesor Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo por su persistencia en guiarme en la realización de la tesis.

A mis compañeros que siempre estuvieron motivándome a seguir adelante día a día.

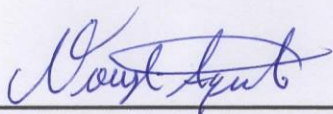
### Declaración de autoría

Yo, Noeyli Aquino Taza, estudiante de la Escuela de Postgrado, Magíster en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; declaro el trabajo académico titulado "Gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017", presentada para la obtención del grado académico de Magíster Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.



Br. Noeyli Aquino Taza

DNI N° 42889310

Lima, 09 septiembre de 2017.

## **Presentación**

Tengo el alto honor de presentar ante los Señores Miembros del Jurado de Grados y Títulos, una de las Tesis que considero de mucha importancia, cuyo título central es “Gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017”, con la finalidad de optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

En el quehacer profesional de todo estudiante de maestría es importante realizar trabajos de investigación que respondan a las necesidades y exigencias de la educación, de modo que el trabajo de investigación científica que se ha realizado por el Br. Noeyli Aquino Taza, es una muestra del enorme esfuerzo que con mucha paciencia y rigor científico compatibiliza la teoría con la práctica, demostrando a la vez un valioso aporte para que todo Investigador pueda leer y poner en práctica sus conocimientos adquiridos en este presente trabajo de tesis.

Este trabajo de investigación se encuentra estructurada por los siguientes capítulos: Introducción, Marco Metodológico, Resultados, asimismo, contiene: Conclusiones, Recomendaciones, Referencias bibliográficas y Anexos.

La Tesis ha sido realizada en cumplimiento del reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magíster en Administración de la Educación. Así mismo, aceptare las sugerencias para seguir mejorando mi trabajo de investigación y seguir creciendo profesionalmente.

La autora

## Contenido

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnico o humanística	22
1.3. Justificación	36
1.4. Problema	38
1.5. Hipótesis	41
1.6. Objetivos	42
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	45
2.2. Operacionalización de variables	45
2.3. Metodología	46
2.4. Tipos de estudio	46
2.5. Diseño	46
2.6. Población, muestra y muestreo	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8. Métodos de análisis de datos	55
III. Resultados	57
IV. Discusión	74
V. Conclusiones	79
VI. Recomendaciones	81

VII.	Referencias	83
VIII.	anexos	
	Anexo 1: Matriz de consistencia	88
	Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	90
	Anexo 3: La data (resumen estadístico)	91
	Anexo 4: Constancias de las II.EE. donde se tomó los instrumentos	95
	Anexo 5: Validación de juicio de expertos	99
	Anexo 6: Artículo científico	105
	Anexo 7: Declaración juarda de autoría y autorización para la publicación del artículo científico	114



## Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión del talento humano	45
Tabla 2. Distribución de la población de las cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	48
Tabla 3. Distribución de la muestra de las cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	49
Tabla 4. Valoración expresiva de la escala Likert para la variable gestión del talento humano	52
Tabla 5. Valoración expresiva de la escala de baremos para la variable y las dimensiones de la gestión del talento humano	52
Tabla 6. Validez de los instrumentos por los Juicio de expertos de la Universidad	53
Tabla 7. Confiabilidad del Alfa de Cronbach del instrumento gestión del talento humano	54
Tabla 8. Distribución de niveles de la variable de la Gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	57
Tabla 9. Distribución de niveles de la dimensión incorporar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	58
Tabla 10. Distribución de niveles de la dimensión colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	59
Tabla 11. Distribución de niveles de la dimensión recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	61
Tabla 12. Distribución de niveles de la dimensión desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	62

Tabla 13. Distribución de niveles de la dimensión retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	63
Tabla 14. Distribución de niveles de la dimensión supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	64
Tabla 15. Valor calculado de $p < 0.05$ para la variable Gestión del talento humano	66
Tabla 16. Valor calculado de $p < 0.05$ para la dimensión de incorporar a las personas.	67
Tabla 17. Valor calculado de $p < 0.05$ para la dimensión de colocación de las personas	68
Tabla 18. Valor calculado de $p < 0.05$ para la dimensión de recompensar a las personas.	69
Tabla 19. Valor calculado de $p < 0.05$ para la dimensión del desarrollo de las personas	70
Tabla 20. Valor calculado de $p < 0.05$ para la dimensión de retener a las personas.	71
Tabla 21. Valor calculado de $p < 0.05$ para la dimensión de supervisar a las personas.	72

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Proceso de gestión del talento humano	29
Figura 2. Proceso de desarrollo	34
Figura 3. Esquema de tipo de diseño	47
Figura 4. Variable Gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	57
Figura 5. Dimensión incorporar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	59
Figura 6. Dimensión colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	60
Figura 7. Dimensión recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	61
Figura 8. Dimensión desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	62
Figura 9. Dimensión retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	64
Figura 10. Dimensión supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	65

## Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar las diferencias de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo comparativo. El diseño de la investigación es no experimental: transversal. La población estuvo conformada por 233 docentes de las Instituciones Educativas de Chosica, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional de conveniencia, es decir el tamaño muestral estuvo representado por 146 docentes, se utilizó como instrumentos un cuestionario, con un nivel de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,880 nivel aceptable.

El resultado obtenido con la prueba no paramétrica de Krustal Wallis aplicada para la variable Gestión del talento humano se obtuvo se determinó con un ( $p=0,019 < 0,05$ ). Por lo tanto se afirma que existe diferencia significativa en la gestión del talento humano en cuatro Instituciones Educativas de Chosica, 2017.

*Palabras claves:* Gestión del talento humano, capacitación, desempeño, desarrollo de persona.

## **Abstract**

The present work had as objective to determine the differences of the human talent management in four educational institutions of Chosica, 2017.

The methodology used for the development of this thesis was related to the quantitative approach. It is a basic research that is located at the comparative descriptive level. The design of the research is not experimental: transversal. The population consisted of 233 teachers from the Educational Institutions of Chosica, a non-probabilistic sampling of intentional type of convenience was used, that is to say the sample size was represented by 146 teachers, a questionnaire was used as instruments with an alpha reliability level of Cronbach of 0.880 acceptable level.

The result obtained with the Krustal Wallis non-parametric test applied for the variable The human talent management was obtained was determined with a ( $p = 0.019 < 0.05$ ). Therefore it is affirmed that there is significant difference in the management of human talent in four educational institutions of Chosica, 2017.

*Key words:* Human talent management, training, performance, person development.

## **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes.

### 1.1.1. Antecedentes internacionales.

Bonilla y Monar (2016) en su tesis de maestría titulada *Gestión del Talento Humano y su impacto en el ejercicio competente de los métodos de trabajo del área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves, cantón las naves, provincia Bolívar* sustentada en la Universidad Estatal de Bolívar, realizaron una investigación de qué beneficios contribuiría la gestión del talento humano al ejercicio competente de los métodos de trabajo del área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves, cantón Las Naves, provincia Bolívar, cuyo objetivo general fue elaborar un plan de gestión del talento humano en el ejercicio competente de los métodos de trabajo del área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves, cantón Las Naves, provincia Bolívar, el tipo de estudio de la investigación fue descriptiva, se trabajó con una muestra de 27 docentes y concluyeron en lo siguiente: La capacitación es un factor de fortalecimiento existente en la Unidad Educativa Las Naves el 19% aducen que no han sido capacitados, el cual, es una brecha existente en la institución dentro de la gestión de talento humano institucional y además establecer un plan de capacitación para solvencia institucional en referencia a labor docente dentro de la Unidad Educativa Las Naves y ejercer la gestión del talento humano en función de la caracterización dada en la institución para mejorar sus métodos de trabajo en el área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves. El aporte de su investigación es analizar el ejercicio competente de los métodos de trabajo del área administrativa de la gestión institucional y socializar los resultados obtenidos a los actores de la institución educativa realizada en materia de gestión de talento humano.

Alarcón (2015) en su tesis de maestría titulada *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*, sustentada en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, realizó una investigación sobre la inadecuada gestión del talento humano en las Instituciones Públicas afecta el desempeño laboral de las personas con discapacidad – Ecuador, cuyo objetivo fue analizar la

relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Se aplicó un modelo cuali-cuantitativa exploratoria descriptiva, con una muestra de 36 personas, se concluye que el 44.58% de Institución Públicas no aplican gestión por competencias por lo que influye en el desempeño de los servidores, como apoyo a ello se presenta la propuesta denominada “Modelo de Gestión del Talento Humano inclusivo por Competencias”. El mismo está constituido por procedimientos que permite la elaboración de perfiles de puestos inclusivos además de los subsistemas de la Gestión del Talento Humano por Competencias, los mismos están respaldados por políticas, responsables y flujogramas que guían este modelo. El aporte es para que las personas con discapacidad aumenten los niveles de desempeño, logrando eficiencia en sus actividades laborales, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. A su vez la aplicación de un modelo de gestión del talento humano por competencias, ya que mediante este modelo podría mejorarse el desempeño de sus colaboradores. Toda esta información nos sirve para poder tener mejor visión con respecto al trabajo de investigación.

Andachi (2015) en su tesis de maestría titulada *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar*, sustentada en la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, realizó una investigación de cómo influye la gestión del talento humano en el clima organizacional del Colegio Metropolitano José Miller Salazar, cuyo objetivo general fue analizar la teoría de la Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Clima Organizacional en el Colegio Semipresencial Metropolitano José Miller Salazar, el tipo de estudio de la investigación fue descriptiva, se trabajó con una muestra de 73 sujetos y concluyo en lo siguiente: La gestión del talento humano es la esencia y estrategia fundamental para el desarrollo organizacional, despliega una sinergia efectiva con todas las personas de tal manera que se sientan y actúen como socias de la organización, se involucren en procesos de desarrollo al margen de la globalización, tecnología, conocimientos, atención al cliente, calidad, productividad, competitividad, el aporte que incluye es la implementar el plan de mejoramiento del clima



organizacional al Código de Convivencia Institucional del Colegio “Metropolitano José Miller Salazar” que orientará a mejorar en la gestión del talento humano y su incidencia en el clima organizacional de la institución. Con este estudio se ha podido enriquecer el presente trabajo de investigación.

Guerrero (2014) en su tesis de maestría titulada *Gestión del talento humano basado en competencias*, realizó una investigación sobre los efectos a considerar para desarrollar un modelo diagnóstico basado en competencias laborales que permita la gestión y desarrollo del talento humano – México, cuyo objetivo fue identificar los factores determinantes para la creación de un modelo de diagnóstico de habilidades basados en competencias, utilizo el método experimental, la muestra estuvo conformada por veintisiete de gestores de talento humano de la ciudad de Querétaro. Concluye que el ámbito organizacional requiere de profesionales que le permita observar el comportamiento de las personas y analizarlo estableciendo relaciones funcionales entre la conducta de las personas y el ambiente en que ellas se encuentran buscando así detectar problemas, desarrollar intervenciones, predecir el resultado más probable de una intervención y evaluar los procedimientos utilizados. En conclusión, con los datos recabados en esta tesis, fue posible comprobar que los factores determinantes para la creación de un nuevo modelo de gestión de talento humano basado en competencias son: el entorno laboral, factores organizacionales, gestión de talento y modelos de competencias. El aporte del trabajo de investigación es la implementación de un Modelo diagnóstico basado en competencias laborales que permita la gestión y desarrollo del talento humano en: el entorno laboral, los factores organizacionales, la gestión del talento. El modelo de competencias y la ejecución de las estrategias dentro de los grupos directivos de las organizaciones en todos los niveles, siendo capaces de identificar y potencializar en el factor humano, las herramientas y habilidades que este posee para ser más intencional e impactante en sus tareas. Este aporte fue de mucha ayuda para poder diseñar el instrumento de investigación.

Guerrero (2012) en su tesis de maestría titulada *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*, sustentada en la Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela, realizó una investigación del grado de relación entre

gestión del talento humano y cultura organizacional en instituciones de educación básica primaria del municipio escolar San Francisco N° 2 del Estado Zulia , cuyo objetivo general fue determinar el grado de relación entre gestión del talento humano y cultura organizacional en instituciones de educación básica primaria del municipio escolar San Francisco N° 2 del Estado Zulia , el tipo de investigación fue descriptiva, correlacional; con un diseño no experimental, de campo, transaccional, se trabajó con una muestra de 96 sujetos y concluyo en lo siguiente: Los gerentes objeto de esta investigación presentan un dominio medio de la Gestión del talento humano para la Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Básica Primaria del Municipio Escolar San Francisco N°2. Consideró reportar los resultados a los jefes municipales, supervisores, directivos y demás miembros con el propósito de que asuman su responsabilidad y compromiso de trabajo para tener un ambiente laboral digno y apto para propiciar trabajos productivos y de calidad. El aporte que brinda la tesis es optimizar el liderazgo mejorando las relaciones interpersonales entre los miembros de la Institución educativa básica. Además incluye charlas y foros con temas de interés de todo el personal a su vez fue de mucha utilidad para poder enriquecer el marco teórico del presente trabajo.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Cuellar (2015) en su tesis de maestría titulada *Gestión del talento humano y desempeño laboral en opinión de usuarios de la unidad de gestión educativa local 05 - 2015* sustentada en la escuela de post grado la universidad Cesar Vallejo, realizó una investigación de qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en opinión de los usuarios de la unidad de gestión educativa Ugel 05 - 2015, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en opinión de los usuarios de la unidad de gestión educativa local 05 - Comas, el tipo de estudio es descriptivo correlacional causal, se trabajó con una muestra de 1600 usuarios que frecuentaron la unidad de gestión educativa local en los últimos cuatro meses del 2015, el diseño es descriptivo correlacional y concluyo en lo siguiente: Conforme a lo determinado en el objetivo general, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , entonces: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral,

según usuarios de la unidad de gestión educativa local 05- 2015, con un ( $p=0,001 < 0,05$ ) y un Rho de Spearman igual a 0,869 que indica que hay una relación estadística positiva con un coeficiente de correlación alto, este resultado quiere decir a mayor valores de la gestión talento humano existirán mayor nivel de desempeño laboral. El aporte que brinda es para los directivos de las unidades de gestión educativas deben dirigir la Institución con una adecuada gestión del talento humano para que las personas que integran en dicha organización puedan tener un mejor desempeño laboral. Además elaborar un plan donde se reconozca el trabajo de los docentes con buenos resultados.

Auccahuaqui (2015) en su tesis de maestría titulada *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en instituciones educativas – Red 06 Ugel 01 2014* sustentada en la escuela de post grado la universidad Cesar Vallejo, realizó una investigación de qué relación existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas de la red 06, Ugel 01, 2014, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de las instituciones educativas de la red 06, Ugel 01, el tipo de estudio es de tipo básico no experimental correlacional transversal, trabajó con una muestra de 180 docentes de las instituciones educativas de la red 06, Ugel 01 y concluyo en los siguiente: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de las instituciones educativas de la red 06, Ugel 01 ya que el Rho de Spearman es 0, 648, pues significa que existe una moderada fuerte positiva relación directa entre las variables, frente al grado de significación estadística  $p < 0,05$  b) además que en un 69,4 % las unidades de análisis están en un nivel moderado y a un nivel medio un 67, 7 % la población estudiada. Respecto a la gestión del talento humano hay un 19,5 % que consideran que es bajo, y con respecto a las relaciones interpersonales un 18,9% consideran que es nivel alto, lo mismo sucede con las relaciones interpersonales. El aporte que brinda es que los directivos deben fomentar capacitaciones con temas de mayor relevancia para solucionar algún problema que se pueda presentar. Además que se debe mantener una comunicación horizontal. Esta información nos ayuda en la elaboración del instrumento de investigación.

Farfán (2015) en su tesis de maestría titulada *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo Ugel 04, Comas 2015* sustentada en la escuela de post grado la universidad Cesar Vallejo, realizó una investigación de qué relación existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo Ugel 04, Comas 2015, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo Ugel 04, Comas 2015, el tipo de estudio es descriptivo correlacional, diseño no experimental y transversal, trabajó con una muestra de 98 administrativo de la Ugel 04 comas y concluyo en los siguiente: La gestión del talento humano se relaciona directa ( $r=0,761$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el compromiso organizacional del personal administrativo Ugel 04, Comas- 2015. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. Asimismo la gestión del talento humano, el 67.3% se encuentra en un nivel eficiente por otro lado el compromiso organizacional alcanza un 55.1% en un nivel bueno. Los directivos deben tener presente que la gestión del talento humano es muy importante, ya que se relaciona directamente, para lograr un compromiso organizacional, asimismo implica el mejoramiento del desarrollo institucional, la autorización personal y contribuir al cambio de la sociedad, dentro de un contexto de desarrollo humano y social. El aporte que brinda es los directivos deben organizar programas de capacitación específicas según las áreas que se desempeñan los colaboradores.

Díaz y Salcedo (2015) en su tesis de maestría titulada *Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1154 UGEL 03 Cercado de Lima 2015* sustentada en la escuela de post grado la universidad Cesar Vallejo, realizó una investigación de cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1154 UGEL 03, cuyo objetivo general fue establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1154 UGEL 03, el tipo de estudio es básica de naturaleza descriptivo correlacional de diseño no experimental, transversal, trabajó con una muestra de 80 docentes de las Instituciones Educativas Nuestra Señora del Carmen y concluyó que la gestión del talento humano se

relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la institución donde se realizó el trabajo y nos recomendó crear un espacio para que de manera sinérgica, pueda cumplir con los indicadores establecidos. Ejercer un liderazgo donde debe tener el papel de guía, de coach que permita general un ambiente que motive a sus colaboradores a participar, crear, comprometerse y contribuir a un cambio que supere las expectativas del propio equipo. El aporte que brinda es ejecutar el plan de gestión del talento humano para desarrollar un ambiente favorable de trabajo condicionando así el aprendizaje mutuo entre la comunidad educativa.

Gallegos (2014) en su tesis de maestría titulada *Gestión del talento humano y motivación del personal en la institución educativa Divino Maestro-Chorrillos, 2014* sustentada en la escuela de post grado la Universidad Cesar Vallejo, realizó una investigación de cuál es la relación entre la gestión del talento humano y motivación del personal de la I.E. Divino Maestro – Chorrillos, 2014, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación del personal de la I.E. Divino Maestro – Chorrillos, 2014, el tipo de estudio es de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de 100 trabajadores de la institución educativa y concluyo en los siguiente: El grupo percibe una buena gestión del talento humano y alto nivel de motivación; de ellos podemos apreciar que el 31% de los encuestados al presentar alto nivel de motivación perciben una buena gestión del talento humano y la motivación del personal determinada por el Rho de Spearman = 0, 714 significa que existe alto grado de relación positiva entre las variables. Además planificar, organizar y ejecutar un modelo de gestión de talento humano, según la problemática de la institución, integrando de los seis procesos de la gestión. Para ello es necesario propiciar, difundir, analizar, discutir y revisar lo relacionado a la filosofía de gestión para construir entre todos los actores la institución que queremos. Socializar a los docentes con la misión y visión de la institución. El aporte de su investigación es institucionalizar la formación y el mejoramiento continuo del personal docente desde su ingreso y a lo largo de su permanencia en la organización.

## **1.2. Fundamentación científica, técnico o humanística**

### **1.2.1 Fundamentación científica**

#### **Teoría de campo de Lewin**

Chiavenato (2007) señaló que la teoría de campo de Lewin “es la conducta del individuo está determinada por el conjunto del sujeto y su ambiente y tiende a restablecer el equilibrio entre ambos, con objeto de eliminar las tensiones” (p. 100).

Esta teoría refuerza nuestro trabajo de investigación ya que según el autor el ambiente el que se relaciona con sus necesidades actuales. Además explica por qué un mismo objeto, situación o persona pueden ser percibidas e interpretadas de manera diferente por cada individuo.

La teoría de campo de Lewin asegura que la conducta humana depende de dos factores fundamentales:

1. La conducta se deriva de la totalidad de factores y eventos coexistentes en determinada situación. Las personas se comportan de acuerdo a una situación total, que comprende hechos y eventos que constituyen su ambiente.

2. Esos hechos y eventos tienen la característica de un campo dinámico de fuerzas, en el que cada uno tiene una interrelación dinámica con los demás, que influye o recibe influencia de los otros.

#### **Teoría X y Teoría Y**

Douglas (1960) mencionó compara dos estilos opuestos y antagónicos de administrar: de un lado, un estilo que se basa en la teoría tradicional, mecanicista y pragmática (a la cual la denominó Teoría X) y, de otro, un estilo basado en las concepciones modernas en relación con la conducta humana (a la cual le dio el nombre de Teoría Y).

Douglas (1960) indicó que la teoría X refleja “un estilo de administración duro, rígido y autocrático y. que hace que las personas trabajen dentro de

esquemas y estándares planeados y organizados, tomando en cuenta el alcance de los objetivos de la organización” (p. 290).

Douglas (1960) indicó que la teoría Y refleja “muestra un estilo de administración abierto, dinámico y democrático, a través del cual administrar se vuelve un proceso para crear oportunidades, liberar potenciales, eliminar obstáculos, motivar el crecimiento individual y proporcionar orientación en cuanto a los objetivos” (p. 291).

Con respecto a lo que menciona el autor podemos deducir que la Teoría Y propone un estilo de administración participativo y basado en los valores humanos y sociales. Mientras que la Teoría X es la administración por medio de controles externos impuestos a las personas, la Teoría Y es la administración por objetivos que realza la iniciativa individual. Las dos teorías son opuestas entre sí.

### **1.2.2. Fundamentación técnica**

La gestión del Talento Humano es imprescindible en toda organización por ende en las instituciones educativas, en este sentido:

En el sector público está regulado por la Constitución Política del Perú, las leyes laborales como: el Régimen Laboral Público, mediante el Decreto Legislativo N° 1057 se regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios el cual tiene por objeto garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública. En la cual en el capítulo II encontramos en procedimiento de contratación que incluye las siguientes etapas: preparatoria, convocatoria, selección, suscripción y registro del contrato. En el capítulo V encontramos evaluación y capacitación.

La Ley General de Educación N° 28044 en el artículo 79, establece que el Ministerio de Educación es el órgano del gobierno nacional que tiene por finalidad, dirigir y articular la política de educación, cultura, recreación y deporte; en el artículo 80 menciona que es función del ministerio de educación definir las políticas

sectoriales de personal, programas de mejoramiento del personal directivo, docente y administrativo del sector e implementar la carrera pública magisterial. En la presente ley busca mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos, incentivar su crecimiento personal y profesional de los directivos y docentes.

El Decreto supremo N° 001-2017- Minedu norma que regula el procedimiento, requisitos y condiciones para las contrataciones en el marco del Contrato de Servicio Docente a que hace referencia la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones.

Todos los documentos nos ayuda, por tanto, las actividades se dirigen al interés común, utilizando los poderes específicos que han establecido la Constitución y la Ley, para la consecución de su realización y el bienestar general.

### **1.2.3. Gestión del talento humano**

Encontraremos algunas definiciones de autores que nos ayudaran a sustentar nuestro trabajo en referencia a la gestión del talento humano que debemos considerar en nuestras instituciones.

Chiavenato (2009) consideró a la gestión del talento humano como “un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos con respecto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, capacitación, comunicación, evaluación del desempeño, higiene – seguridad y disciplina” (p. 9).

En referencia a lo que menciona el autor, consideramos que la gestión de talento humano constituye la ruta de acceso a las diferentes áreas de la organización; representa la puerta de entrada, sólo a los candidatos capaces de adaptar sus características personales según la selección que realice la organización, y así obtener un cargo de acuerdo a las características predominantes en la organización.



Dessler (2001) se refirió al talento humano como:

Los conocimientos, estudios, capacitación, habilidades y experiencia de los trabajadores de una institución. El talento humano está remplazando con rapidez a las maquinas como base para el éxito de casi todas las instituciones donde se valora el talento de las personas.  
(p. 11)

Consideró al talento humano como el pilar de toda organización y así poder cumplir sus objetivos propuestos de la institución, para ello toma mucha importancia a la persona como talento; en la actualidad se está evidenciando todo el potencial que tiene la persona demostrando todas sus habilidades y conocimientos en el área que se desempeña.

García, Sánchez y Zapata (2008) mencionó que:

Es la actividad estratégica de apoyo y soporte a la dirección de una organización, compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades, con el objeto de obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar al personal requerido para generar y potencializar, la administración, la cultura organizacional y el capital social, donde se aplica los diferentes intereses que convengan en la organización para lograr objetivos de manera efectiva. (p. 16)

En toda organización vamos a encontrar un conjunto de políticas y planes; considero que va a depender mucho de las personas que están ejecutando, con miras hacia los objetivos propuestos, para ello es indispensable el interés que pongan los integrantes de la organización.

Ibáñez (2011) señaló que:

La gestión del talento humano es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las

cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización en beneficio de la propia organización y del país en general. (p.17)

Lo expuesto por el autor podemos mencionar y resaltar las habilidades y cualidades de toda persona para desempeñar una función en beneficio de la organización, donde se considera importante a la persona. Pero también vamos a encontrar en algunas instituciones u organizaciones el desinterés por capacitar a su personal.

Cuesta (2010) señaló la gestión del talento humano como “el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno” (p. 3).

Consideró favorable lo que menciona el autor ya que todas las personas demuestran su talento en diferentes áreas donde se desempeña y no es necesario tener un alto cargo para hacer la diferencia. Por ello es importante el trato igualitario que se debe tener con todos los miembros de la institución.

Ramírez (2013) señaló:

El desarrollo de este enfoque traslada a los gerentes que direccionan a las personas en las organizaciones los factores claves y estratégicos para lograr los objetivos y metas propuestas, por ello, se hace necesario considerar las habilidades, destrezas y conocimientos de los Recurso Humanos que se agencian hoy en las organizaciones para que las mismas sean competitivas. (π. 2)

Jericó (2008) mencionó que el talento humano es “el contingente situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de

la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes” (p. 238).

Podemos mencionar que hoy en día las organizaciones van a sufrir un gran impacto donde lo primordial es dar seguimiento a las actividades que realiza los miembros de la organización dentro de un ambiente democrático y participativo.

Vexler (2013) señaló:

Reconstituir el talento humano del Ministerio de Educación: Directivos que realicen una gestión de calidad, demostrando una capacidad efectiva. Además en los últimos dos años y medio, el 80% fue separado de su cargo y han sido reemplazados por profesionales con formación en asesoría y asistencia, pero con una carencia de experiencia en el trabajo del aula y por ende en la escuela pública. (π. 7)

Ribera (2006) mencionó que “la gestión del talento humano conlleva al reconocimiento de las personas como capaces de dotar la organización de inteligencia y como socios capaces de conducirlos a la excelencia” (p. 232).

Es importante reconocer los avances favorables de las personas, ya que así se sienten motivados a seguir mejorando. También es importante que sean capacitados constantemente y así ellos puedan demostrar todo su potencial para mejorar su organización.

Eslava (2010) señaló la gestión del talento humano como:

Un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo principal es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los

resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual. (p. 67)

En efecto, en nuestro contexto donde están todas las organizaciones y también las instituciones educativas tienen un enfoque estratégico, donde apuntan todos los miembros a un mismo objetivo y para ello van a desarrollar diversas actividades donde su producto final es el cumplimiento adecuado de sus metas trazadas.

Alvarado (2015) definió que:

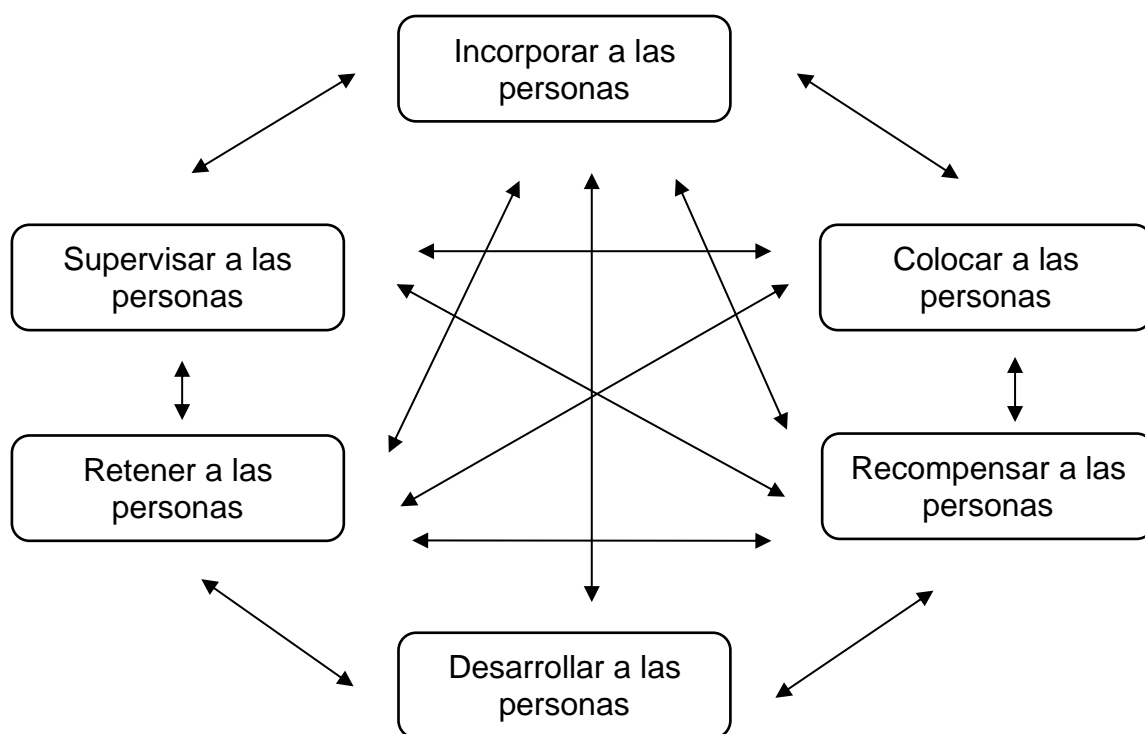
La gestión del talento humano es una función administrativa que implica planeación, organización, dirección y control de las actividades del recurso humano, ya que las personas son el principal activo en la organización. Dicho fundamento se posesiona en el constructo teórico de sistemas que debido a los nuevos escenarios por los cuales estamos transitando, a su vez destaca tres aspectos importantes que debemos mencionar: la globalización, el permanente cambio de contexto donde se sitúa, la valoración del conocimiento. (p. 64)

Se considera un conjunto de procesos de la gestión administrativa, donde la persona es el protagonista, por ello el capital intelectual de una organización en este caso institución educativa aumente en forma significativa. Y por tal motivo podemos apreciar en los diferentes contextos como ahora en la actualidad son considerados las personas como un ente importante.

#### **1.2.4 Bases teóricas de las dimensiones de gestión del talento humano**

Chiavenato (2009) presentó los seis procesos de la gestión del talento humano, las que consideramos como dimensiones para el presente trabajo: Incorporar a las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisar a las personas. Podemos apreciar

que cada uno no están aisladas sino están conectadas y es muy importante que haya un equilibrio (p. 16).



*Figura 1. Proceso de gestión del talento humano*

Fuente: Chiavenato (2009) Gestión del talento humano (p. 17).

### **Definiciones de las dimensiones de la variable**

Chiavenato (2009) dimensionó la variable gestión del talento humano para lo cual se consideró:

#### **Dimensión 1: Incorporar a las personas**

Chiavenato (2009) mencionó que la incorporación a las personas es “la puerta de entrada que solo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella” (p. 102).

Según el autor este es el punto de partida para toda organización donde va a buscar integrar según las necesidades de la organización a las personas idóneas

para desempeñar cargos. Dentro de esta dimensión vamos a encontrar el reclutamiento y selección de las personas.

Chiavenato (2009) señaló que el reclutamiento es “informar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que desea. La organización oferta oportunidades de empleo a determinados candidatos que forman parte del mercado de recursos humanos” (p. 106).

Como podemos ver toda organización siempre va a publicitar sus ofertas de empleo donde las personas según sus características irán para su adecuado proceso y así poder pasar una de las primeras fases del proceso. Pero también se observa que en muchos casos obvian este proceso ya que tienen personas de confianza que asumen cargos.

Chiavenato (2009) indicó que la selección es “un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas” (p. 137).

Vemos que en la actualidad en muchas empresas u organizaciones llevan muy bien a cabo este proceso por que obtienen datos confiables ya que dependerá mucho de las personas que ingresen y laboren demostrando todo su potencial en un mundo competitivo en donde vivimos.

Manene (2011) consideró a la incorporación de personas como “una estrategia en una organización a través de un plan de incorporación que permite apuntar la lealtad y retención del personal idóneo para consolidar la organización y hacerla cada vez más competitiva y rentable” (π. 1). En la actualidad es evidente que en su mayoría de las empresas o instituciones toman en cuenta un plan de incorporación ya que en la práctica se obtiene resultados favorables.

## **Dimensión 2: Colocación de las personas**

Chiavenato (2009) indicó que “la colocación de las personas implica integrar a los nuevos miembros a la organización, el diseño de puesto que desempeñaran y la evaluación de su desempeño en el puesto” (p. 174).

En este proceso será como la persona se adecua a la cultura organizacional donde se desempeña. En un mundo globalizado donde vivimos tenemos que estar acorde a los avances que surgen para no tener dificultades en el proceso de adecuación ya que siempre vamos a estar en constante evaluación de nuestro trabajo.

Se considera también en este proceso orientar a las personas y evaluación de su desempeño.

Chiavenato (2009) afirmó que “el objetivo es colocar a las personas en sus actividades dentro de la organización y dejar en claro sus funciones y objetivos”. (p. 176)

Podemos observar que en toda organización las personas deben saber hacia dónde van a dirigir su trabajo y la meta trazada de la institución para desempeñarse bien en el lugar donde labora. Para ello es importante que reciba una orientación adecuada, y conocer la misión y visión de la organización.

Chiavenato (2009) nos mencionó que la evaluación de desempeño es una valoración, sistemática, del proceder de cada persona en función de las diversas actividades que desempeña, los objetivos y los resultados que debe alcanzar en la organización, donde demuestra su competencia y su potencial en el lugar donde se desempeña, además toda organización toma consideración de diferentes aspectos como: resultados, desempeño y competencias (p. 245).

Andrade (2008) señaló que colocación es:

Ubicar a un trabajador en su debido puesto de trabajo que esté de acuerdo a sus características personales de conocimientos,

habilidades y aptitudes; con el fin de enriquecer y fortalecer el talento humano que posee la organización de tal manera que se pueda obtener el mayor beneficio para ambas partes. (π. 6)

Con respecto a lo que señala el autor estamos de acuerdo, ya que se debe considerar las habilidades destrezas y sus conocimientos que tenga la persona para poder desempeñarse bien en el puesto que se le asigne y así poder en conjunto lograr los objetivos propuestos por la organización, y con respecto en las instituciones educativas no es ajeno a lo expuesto ya que siempre están en constante evaluación, para poder asignarle un cargo.

### **Dimensión 3: Recompensar a las personas**

Chiavenato (2009) mencionó que “constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos” (p. 278)

Es uno de los procesos administrativos más resaltantes que da un reconocimiento al trabajo que realiza la persona, y así poder estimular a través de sus variados incentivos para que siga obteniendo los resultados favorables para la organización espera. En este proceso se considera la remuneración de la persona, programas de incentivos, prestaciones y servicios de la organización.

Chiavenato (2009) nos mencionó sobre remuneración:

Las personas trabajan en las organizaciones en función de ciertas expectativas y resultados. Están dispuestas a dedicarse al trabajo y a las metas y los objetivos de la organización con la idea de que eso les producirá algún rendimiento significativo por su esfuerzo y dedicación. (p. 282)



En el contexto donde laboramos podemos observar que casi la mayoría de las personas la remuneración que reciben no cumplen sus expectativas, ya que consideran que su trabajo realizado no es valorado. Por ello es importante conocer sus expectativas de las personas que laboran en la organización.

Chiavenato (2009) mencionó que las prestaciones y servicios “incluyen toda una variedad de facilidades y beneficios que ofrece la organización, como asistencia médico-hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte, pago por antigüedad en la compañía, planes de pensión o jubilación, etc” (p. 345).

En algunas organizaciones las personas que laboran no tienen prestaciones y servicios adecuados, los beneficios que reciben son limitados. Va depender mucho como está constituido la organización para que brinde un adecuado servicio. Las instituciones educativas no son ajenas a esta situación, ya que ellos sienten y manifiestan que no reciben el adecuado servicio.

Montenegro (2013) sostuvo que:

Ha llegado a ser más importante que nunca ya que los gerentes disponen de menos manera de influir en sus empleados o de moldear su comportamiento. En tiempo de estrechez económica, las recompensas y el reconocimiento proporcionan una manera eficaz de estimular a los empleados para que logren más altos niveles de desempeño. (π. 2)

Cuando hablamos de recompensar el desempeño de las personas es vital el reconocimiento que demos hacia su trabajo que es favorable para la organización, de igual manera en las instituciones educativas los docentes merecen un reconocimiento hacia su desempeño que realiza tanto dentro y fuera del aula.

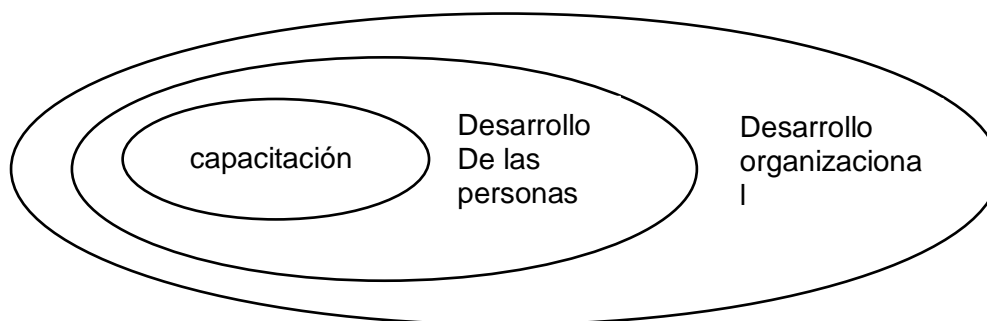
#### **Dimensión 4: Desarrollo de las personas**

Chiavenato (2009) consideró que el desarrollo de las personas:

Representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas por ello la organización debe brindar la información básica para que las personas aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas, conceptos y para que modifiquen sus hábitos, comportamientos y sean más eficaces en lo que realizan en la organización. (p. 366)

Considero importante el proceso de desarrollo de las personas en las instituciones educativas ya que así va a poder afinar algunos aspectos que están debilitados y así poder encaminar su desempeño hacia el objetivo planteado como institución. Dentro de este proceso el autor considera: capacitación y desarrollo de las personas, programas de cambio y de desarrollo de las personas.

Chiavenato (2009) mencionó que “la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas” (p. 371). En toda institución educativa es muy importante que el docente este capacitándose constantemente para poder mejorar su desempeño en las aulas y poder mejorar sus habilidades poder desarrollar todas las capacidades de sus estudiantes, y lograr los objetivos plateados en las instituciones donde se desempeña.



*Figura 2. Proceso de desarrollo*

Fuente: Chiavenato (2009) Gestión del talento humano (p. 367).

Otros autores señalan al respecto sobre el desarrollo de las personas según:

Bruckley y Caple (1991) mencionó que:

Es un esfuerzo sistemático y planificado por modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actividades a través del aprendizaje, conseguir la actuación adecuada de una actividad o rango de actividades en el mundo es capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente un trabajo o una tarea dada. (p. 273)

El desarrollo de personas busca explotar todo el potencial de las personas en una organización para poder llegar a la meta propuesta y alcanzar los objetivos planteados ya sea corto o largo plazo, de la misma manera sucede en las instituciones educativas donde los docentes acceden a las capacitaciones que realiza el Minedu para lograr buenos resultados.

#### **Dimensión 5: Retener a las personas**

Chiavenato (2009) indicó que:

Retener a las personas es mantener a los integrantes de la organización o institución contentos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para su permanencia en la organización. Retener exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen las relaciones con los empleados, el clima laboral y los programas de higiene y seguridad en el trabajo que aseguran la permanencia del trabajador en la organización. (p. 440)

Como menciona Chiavenato en este proceso de retener a las personas el clima laboral es de suma importancia para desempeñarnos en óptimas condiciones en las instituciones educativas, estar motivados para sentirnos parte de la organización, también considera las condiciones y el ambiente donde se desempeña el personal de la institución.

Además, Chiavenato (2009) señaló que el “entorno laboral debe ser agradable que facilita las relaciones interpersonales y mejora la productividad y también disminuye los accidentes, las enfermedades, el ausentismo y la rotación de personas” (p. 475). En toda institución educativa para que los docentes se sientan en un entorno laboral agradable y acogedor es vital que se cuente con los servicios básicos, con materiales pertinentes para desarrollar su trabajo. Los directivos y todo el personal deben velar por el bienestar en la institución tanto física y emocional.

### **Dimensión 6: Supervisar a las personas**

Chiavenato (2009) mencionó que:

Se relaciona con los términos: seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación. Los procesos de supervisión se aplican a las funciones que permiten alcanzar los objetivos en razón de la actividad de las personas que componen la organización. (p. 504)

Podemos mencionar que hoy en día las organizaciones se rigen por determinados planes que tienen por objetivo alcanzar las metas propuestas y cumplir con la misión y visión de la organización en este caso de las instituciones educativas. Con el avance de la tecnología muchas organizaciones utilizan las redes sociales para dar a conocer las diferentes actividades que realizan y sus logros alcanzados.

## **1.3. Justificación.**

### **1.3.1. Justificación teórica.**

La presente investigación está orientada a estudiar la gestión del talento humano en cuatro Instituciones Educativas de Chosica. Este estudio nos permite conocer cómo se está llevando a cabo la gestión del talento humano

en las instituciones educativas para favorecer el desempeño de la comunidad educativa donde se debe aplicar técnicas de administración moderna para incrementar su competitividad, ya que es necesario dirigir y coordinar adecuadamente el recurso humano con el que se dispone.

Proporciona además aportes teóricos respecto a la variable de estudio, se consideró aportes de diferentes autores para un mejor conocimiento de la variable los cuales pueden ser un referente para otras investigaciones similares.

Los resultados del estudio permitirán que en las instituciones educativas los directivos valoren el trabajo de los docentes ya que cada uno posee un talento donde la suma de todos lograra llegar a cumplir los objetivos y metas propuestas para poder brindar una calidad educativa.

### **1.3.2. Justificación práctica.**

El resultado de la investigación tiene una aplicación concreta, donde se obtendrá sugerencias y recomendaciones el cual ayudará a solucionar problemas dentro de las instituciones educativas para mejorar la gestión del talento humano en pro de nuestra comunidad educativa.

En la actualidad en todas las instituciones educativas deben aplicar técnicas de administración moderna donde se aprecie el talento de cada persona. Y así poder incrementar su competitividad.

### **1.3.3. Justificación metodológica.**

Con la investigación se pretende que los procedimientos, técnicas y metodologías utilizados contribuyan a realizar otros trabajos por docentes interesados en el campo de la investigación en referencia al tema de gestión del talento humano.

El estudio del tipo básica de acuerdo a los hechos presentados, bajo el diseño no experimental, transversal: descriptivo comparativo, el objetivo es determinar las diferencias de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas, la población es de 233 docentes con una muestra de 146 docentes de las cuatro instituciones educativas de Chosica.

Se ha construido un instrumento de investigación para estudiar el problema planteado, la cual ha sido validada y asimismo declarada confiable mediante el juicio de expertos. Por lo cual, podrá ser utilizado en futuras investigaciones relacionados con el tema de estudio ya que será una fuente valiosa donde se darán recomendaciones para mejorar la gestión del talento humano y utilizar estrategias adecuadas para mejorar el trabajo de los directivos.

#### **1.4. Problema**

##### **1.4.1 Realidad problemática.**

Resulta sumamente interesante observar cómo el pensamiento humano ha evolucionado tan rápidamente, especialmente en los últimos años, con relación a la importancia e impacto que poseen las personas en las organizaciones. En la actualidad vamos viendo diversos cambios como se considera el trabajo de las personas donde toman protagonismo e importancia y se ve reflejada la gestión del talento humano que realizan en sus organizaciones.

La gestión del talento humano en el contexto internacional, presenta variables que se identifican de acuerdo a la cultura de cada una de las naciones; donde se enfrentan a los constantes cambios y desafíos de manera favorable y van considerando a la persona como talento.

Está claro que la gestión de recursos humanos en el ámbito internacional es bastante compleja y requiere una labor extensa, además debe de estar preparada

para afrontar con éxito los procesos que de ella se requieren a favor de la organización.

En una mira nacional sobre la gestión del talento humano vamos a observar cifras alarmantes de diferentes estudios que se han realizado donde a paso desacelerado los colaboradores no son considerados importantes para que una empresa obtenga buenos resultados. Aunque ahora en una era tecnológica esa visión va cambiando lentamente, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales.

El Ministerio de Educación desarrolla algunas convocatorias a profesionales para la renovación del talento humano con el objetivo de asegurar la calidad del sistema educativo nacional, pero esta a su vez no tiene cubre las expectativas porque consideran que no hay transparencia.

El especialista en educación considera que en nuestro país todavía no consideramos a las personas como talento y estamos preocupados en realizar actividades sumamente administrativas.

En el distrito de Lurigancho Chosica, no es ajena a las concepciones mencionadas ya que se evidencia que algunos directivos de las diferentes instituciones educativas no realizan una adecuada gestión con respecto al talento humano y por ello se ve reflejado en el desempeño de sus docentes y al no poder alcanzar sus metas propuestas, por ende la misión y visión no se logra obtener.

La gestión del talento humano ha ido evolucionando a medida que la globalización avanza, investigando y acumulando experiencias que están contribuyendo a la formación de un conjunto de conocimientos que ayudan a quienes dirigen al personal, a hacerlo más eficiente y efectivo.

Es aquí donde la gestión de talento humano se vuelve clave para incidir en el personal y mejorar el orden, la productividad y el desempeño en el trabajo,

incidiendo notablemente en los resultados de la organización en este caso en las instituciones educativas.

Por lo tanto, en el presente estudio se busca conocer la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica.

Esta situación problemática que se presenta nos lleva a plantearnos interrogantes que serán resueltas en el proceso de la investigación.

#### **1.4.2. Problema general.**

¿Cuál es la diferencia de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

#### **1.4.3. Problemas específicos.**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál es la diferencia de incorporar las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

##### **Problema específico 2**

¿Cuál es la diferencia de colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

##### **Problema específico 3**

¿Cuál es la diferencia de recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

##### **Problema específico 4**

¿Cuál es la diferencia del desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?



**Problema específico 5**

¿Cuál es la diferencia de retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

**Problema específico 6**

¿Cuál es la diferencia de supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

**1.5. Hipótesis.****1.5.1. Hipótesis general.**

Existe diferencia significativa en la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**1.5.2. Hipótesis específicas.****Hipótesis específica 1**

Existe diferencia significativa de incorporar las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**Hipótesis específica 2**

Existe diferencia significativa de colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**Hipótesis específica 3**

Existe diferencia significativa de recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**Hipótesis específica 4**

Existe diferencia significativa del desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**Hipótesis específica 5**

Existe diferencia significativa de retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**Hipótesis específica 6**

Existe diferencia significativa de supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**1.6. Objetivos.****1.6.1. Objetivo general.**

Determinar las diferencias de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**1.6.2. Objetivos específicos.****Objetivo específico 1**

Determinar las diferencias de incorporar las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**Objetivo específico 2**

Determinar las diferencias de colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**Objetivo específico 3**

Determinar las diferencias de recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**Objetivo específico 4**

Determinar las diferencias del desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**Objetivo específico 5**

Determinar las diferencias de retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

**Objetivo específico 6**

Determinar las diferencias de supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

## **II. Marco metodológico**



### **2.3. Metodología.**

La metodología utilizada para el presente trabajo de investigación es el método hipotético deductivo que nos va a permitir probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, también busca la objetividad y mide la variable del objeto de estudio.

Bernal (2010) mencionó que “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

### **2.4. Tipo de estudio**

La presente investigación es de tipo básico dado que los estudios básicos o puros pretenden contribuir a un mejor conocimiento de la variable en estudio.

Valderrama (2013), precisó que:

Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes. (p. 164)

### **2.5. Diseño.**

El diseño de la presente investigación es no experimental, descriptiva comparativa, transversal. Para ello establecemos las siguientes definiciones para un mejor entendimiento:

Diseño no experimental transversal

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señaló en referencia al diseño no experimental que “lo que hacemos en la investigación no experimental es observar

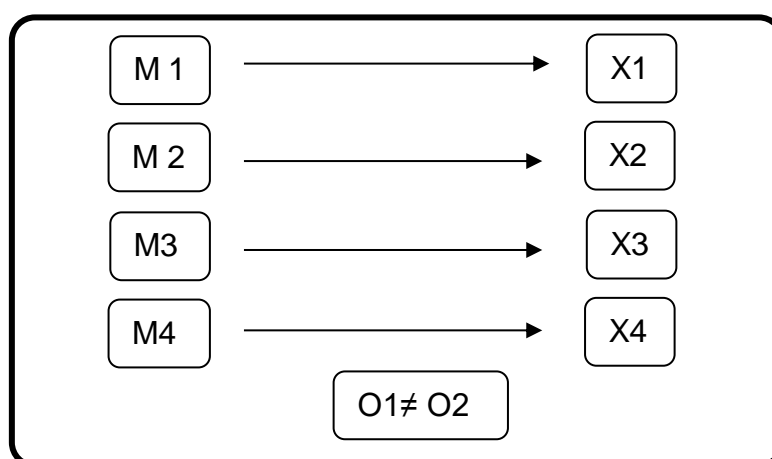
fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p. 149). En esta investigación con respecto al diseño que se está utilizando sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos para obtener un resultado confiable.

Hernández et al. (2010) indicó que Los diseños de investigación transeccional o transversal “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 151). Se recoge los datos de la población de estudio en un tiempo determinado.

### Descriptivo

Hernández, et. al., (2010) indicó que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, solo pretender medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (p. 80). La investigación que se está realizando sirve para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes.

Gráficamente se denota:



*Figura 3:* Esquema de tipo de diseño.

Fuente: Sánchez y Reyes (2008) Metodología y diseño de investigación científica (p. 365).

**Dónde:**

- M : Muestra de Estudio  
 X : Gestión del talento humano  
 O : Observación

**2.6. Población, muestra y muestreo.****2.6.1. Población.**

Bernal (2010) señaló que la población “es la totalidad o el conjunto de todos los sujetos o elementos que tienen ciertas características similares y a los cuales se refiere la investigación” (p. 189).

La población del presente trabajo en estudio está conformada por cuatro Instituciones Educativas de Chosica, siendo en su totalidad de 233 docentes de los diferentes niveles.

Tabla 2.

*Distribución de la población de las cuatro Instituciones Educativas de Chosica, 2017*

N°	Instituciones Educativas de Chosica	Docentes	Total
01	I.E. N°1190 “Felipe Huamán Poma de Ayala”	78	78
02	I.E. “Josefa Carrillo y Albornoz”	44	44
03	I.E. N° 0055 “Manuel Gonzales Prada”	30	30
04	Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta	81	81
<b>Total</b>		<b>233</b>	<b>233</b>

**2.6.2. Muestra.**

Bernal (2010) señaló que la muestra es “la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 189).



La muestra seleccionada es aleatoria simple; y su tamaño (n), según Berna, se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 – α)

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 – P)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (245): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) \times 245}{0,05^2 (188 - 1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 146$$

$$\frac{n}{N} = \frac{146}{233} = 0,62$$

Es decir, con este procedimiento expresado en la tabla siguiente, se logró determinar el número de personal docente que se deben encuestar en cada institución educativa. La muestra fue aleatoria simple.

Tabla 3.

*Distribución de la muestra de las cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*

N°	Instituciones Educativas de Chosica	Docentes	Muestra proporcional
01	I.E. N°1190 "Felipe Huamán Poma de Ayala"	78	49
02	I.E. "Josefa Carrillo y Albornoz"	44	28
03	I.E. N° 0055 "Manuel Gonzales Prada"	30	19
04	Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta	81	50
<b>Total</b>		<b>233</b>	<b>146</b>

### **2.6.3. Muestreo.**

El muestreo que se aplicó en la presente investigación fue estratificado muestreo estratificado, al respecto Valderrama (2010) precisó que consiste en “dividir a la población en subconjuntos cuyos elementos poseen características comunes. Luego se realiza un muestreo aleatorio simple en cada estrato, proporcional a su población” (p. 191).

#### **Muestreo Probabilístico**

El muestreo que se aplicó en la presente investigación fue probabilístico, al respecto Hernández, et. al., (2010) señalaron que:

Todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. (p. 176)

Para el presente trabajo se ha considerado todos los alcances de los diferentes autores para obtener la muestra adecuada para realizar nuestra investigación.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **2.7.1. Técnicas.**

Las técnicas de recolección de datos son aquellas que permiten obtener todos los datos necesarios para realizar la investigación del problema que está en estudio mediante la utilización de instrumentos que se diseñarán de acuerdo a la técnica a seguir.

Para el caso de la presente tesis, por tratarse de una investigación descriptiva se utilizó la técnica de encuesta.

### 2.7.2. Instrumento.

Valderrama (2010) definió que “los instrumentos son medios materiales que emplea el investigador para acoger y almacenar la información” (p. 195). Para el trabajo que estamos realizando utilizamos el instrumento del cuestionario con escala de medición tipo Likert.

Hernández, et. al., (2010) consideró que el cuestionario es “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p. 217). A continuación vamos a describir como se ha elaborado el instrumento del cuestionario para nuestra tesis sobre gestión del talento humano.

#### Ficha técnica 1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Gestión del talento Humano

**Autor** : Br. Noeyli Aquino Taza

**Año** : 2017

**Lugar** : Chosica – Perú

**Objetivo** : Determinar las diferencias de la gestión del talento humano en cuatro Instituciones Educativas de Chosica.

**Muestra** : Un total de 146 docentes

**Administración:** A los docentes (individual)

**Tiempo de duración:** 10 minutos.

#### Normas de aplicación:

La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta, de tipo Likert, como: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Asimismo, la escala está conformada por 6 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones; es decir se medirá la Gestión del Talento Humano en las cuatro Instituciones educativas de Chosica, 2017

Tabla 4.

*Valoración expresiva de la escala Likert para la variable gestión del talento humano*

<b>Expresión cualitativa</b>	<b>Escala de valores</b>
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Escala de baremos de acuerdo a la variable gestión del talento humano y dimensiones de estudio.

Tabla 5.

*Valoración expresiva de la escala de baremos para la variable y las dimensiones de la gestión del talento humano*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
Gestión del talento humano	Incorporar las personas	Mala (4 – 9)
		Regular (10 – 14)
		Buena (15 – 20)
	Colocación de las personas	Mala (4 – 9)
		Regular (10 – 14)
		Buena (15 – 20)
	Recompensar a las personas	Mala (4 – 9)
		Regular (10 – 14)
		Buena (15 – 20)
	Desarrollo de las personas	Mala (5 – 11)
		Regular (12 – 17)
		Buena (18 – 25)
	Retener a las personas	Mala (3 – 7)
		Regular (8 – 11)
		Buena (12 – 15)
	Supervisar a las personas	Mala (4 – 9)
		Regular (10 – 14)
		Buena (15 – 20)

### 2.7.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

Valderrama (2013) mencionó que “todo instrumento de medición ha de reunir dos características que es la validez y la confiabilidad. Ambas son de suma importancia en la investigación científica, porque los instrumentos que se van a utilizar deben ser precisos y seguros” (p. 205).

Hernández, et. al., (2010) señaló que “un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado. La validez indica el grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos” (p. 247).

En el presente estudio se ha realizado el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 6.

*Validez de los instrumentos por los Juicio de expertos de la Universidad.*

Experto	Datos o cargos	Resultados
Hiralgo Tejada, Luis Toribio	Docente Investigador.	Aplicable
Aybar Huamani, Justiniano	Metodólogo de la Investigación.	Aplicable
Bustamante Valdivia, Alcibiades	Temático	Aplicable
<b>Total</b>		<b>Aplicable</b>

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos de la Universidad, sobre la validez de contenido sobre Gestión del talento humano en cuatro Instituciones Educativas de Chosica, 2017, todos los jurados consideran que la presente tesis es viable.

### Análisis de confiabilidad.

Hernández, et. al., (2010) señaló que “la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p.247).

La confiabilidad del cuestionario se realizará mediante el análisis de confiabilidad, se validará el cuestionario en forma independiente a través del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de varianza de los ítems

K : Número de ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 7.

*Confiabilidad del Alfa de Cronbach del instrumento gestión del talento humano.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,880	20

El valor del Alfa de Cronbach de 0,880 se considerada aceptable entonces se puede usar este instrumento para el presente trabajo.

## **2.8. Métodos de análisis de datos.**

Una vez recolectado la información previo control de calidad, se procedió a codificar en forma automatizada para lo cual se empleó el Programa Excel.

Para el análisis de los datos se utilizó el Programa Estadístico (Statistical Program for Social Science) versión 17.0 para Windows XP.

### **III. Resultados**



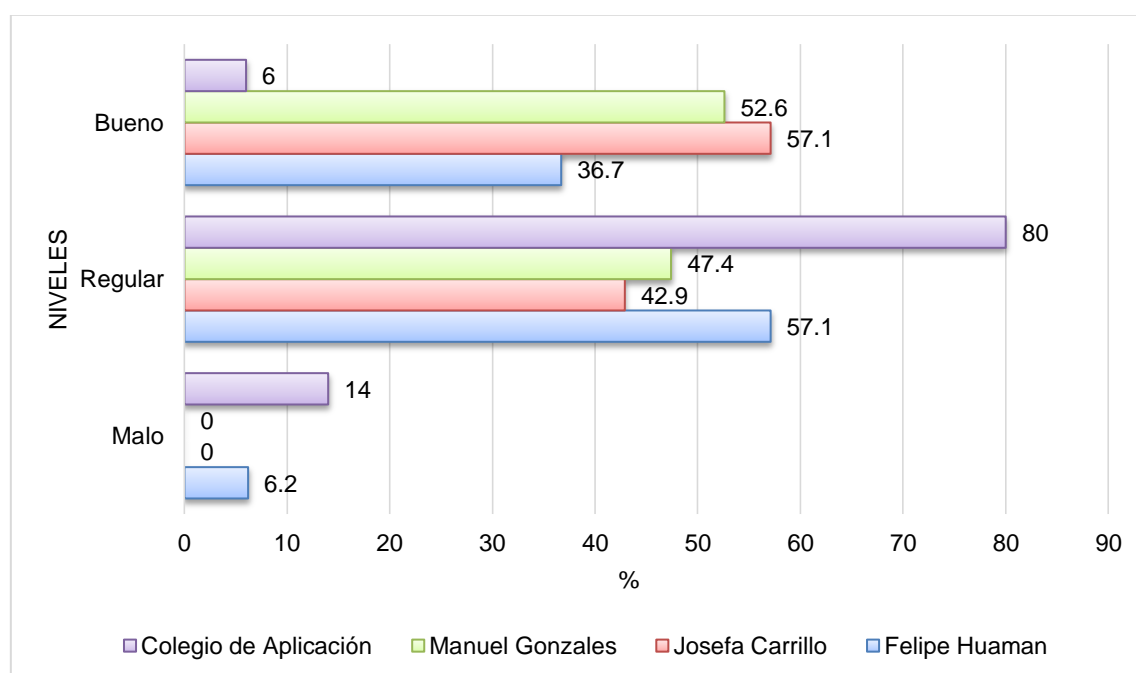
### 3.1 Resultados

#### 3.1.1 Resultados descriptivos de la variable de gestión del talento humano.

Tabla 8.

*Distribución de niveles de la variable de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*

Niveles	Felipe Huamán Poma de Ayala		Josefa Carrillo y Albornoz		Manuel Gonzales Prada		Colegio Experimental de Aplicación		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	3	6.2%	0	0%	0	0%	7	14%	10	6.8%
Regular	28	57.1%	12	42.9%	9	47.4%	40	80%	89	61%
Bueno	18	36.7%	16	57.1%	10	52.6%	3	6%	47	32.2%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>



*Figura 4. Variable Gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*

### Interpretación:

En la figura 4 corresponde a la variable Gestión del talento humano, se observa que la I.E Manuel Gonzales Prada obtiene un 52.6 % de docentes que consideran un nivel bueno, un 47.9% de docentes que califican un nivel regular y ningún docentes considero un nivel malo. La I.E Josefa Carrillo y Albornoz obtiene un 57.1% de docentes que califican con un nivel bueno, un 42.9% de docentes considero un nivel regular y ningún docente considero nivel malo. La I.E Felipe Huamán Poma de Ayala obtiene un 57.1 % de docentes que consideran un nivel regular y un 6.2 % de docentes considera un nivel malo. El colegio Experimental de Aplicación obtiene un 80% de docentes que califican con un nivel regular y un 6% de docentes que califican con un nivel bueno.

### 3.1.2 Resultados descriptivos por dimensiones de la variable Gestión del talento humano.

Tabla 9.

*Distribución de niveles de la dimensión incorporar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*

Niveles	Felipe Huamán Poma de Ayala		Josefa Carrillo y Albornoz		Manuel Gonzales Prada		Colegio Experimental de Aplicación		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	5	10.2%	0	0%	0	0%	2	4%	7	4.8%
Regular	5	10.2%	5	17.9%	1	5.3%	16	32%	27	18.5%
Bueno	39	79.6%	23	82.1%	18	94.7%	32	64%	112	76.7%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

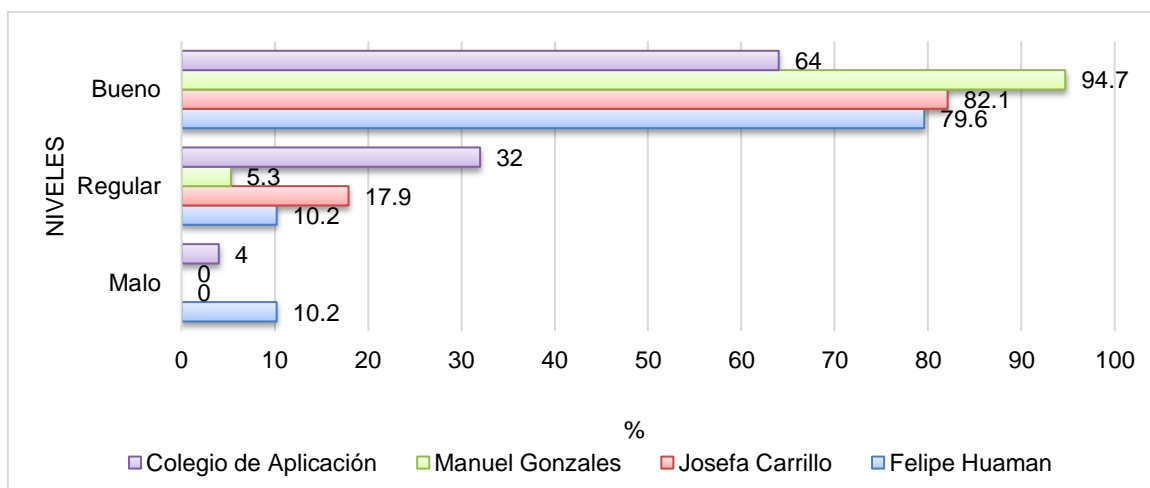


Figura 5. Dimensión incorporar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

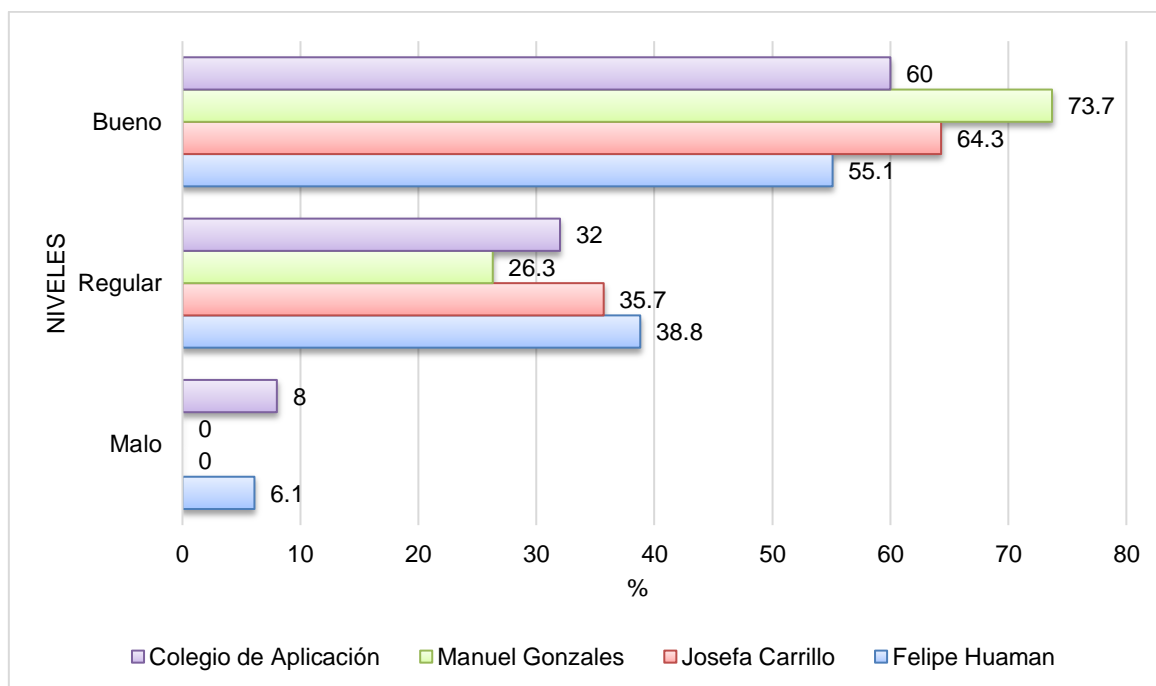
### Interpretación:

En la figura 5 correspondiente a la dimensión incorporar a las personas, se observa que la I.E Felipe Huamán Poma de Ayala obtiene un 79.6% de docentes que consideran un nivel bueno y solo un 10.2% de docentes que consideran un nivel malo. La I.E Josefa Carrillo obtiene un 82.1% de docentes consideran un nivel bueno y solo un 17.9% de docentes consideran un nivel regular. La I.E Manuel Gonzales Prada obtiene un 94.7% de docentes consideran un nivel bueno y solo un 5.3% de docentes consideran un nivel regular. Mientras que el Colegio Experimental de Aplicación obtiene un 64% de docentes consideran un nivel bueno y solo un 4% de docentes califican un nivel malo.

Tabla 10.

*Distribución de niveles de la dimensión colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*

Niveles	Felipe Huamán Poma de Ayala		Josefa Carrillo y Albornoz		Manuel Gonzales Prada		Colegio Experimental de Aplicación		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	3	6.1%	0	0%	0	0%	4	8%	7	4.8%
Regular	19	38.8%	10	35.7%	5	26.3%	16	32%	50	34.2%
Bueno	27	55.1%	18	64.3%	14	73.7%	30	60%	89	61%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>



*Figura 6.* Dimensión colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

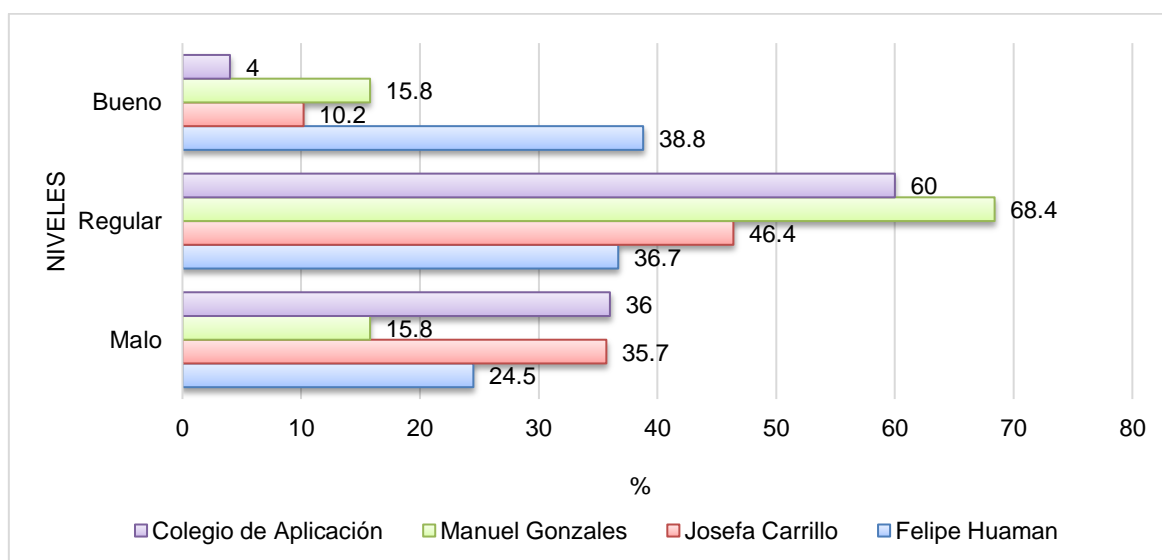
### **Interpretación:**

En la figura 6 correspondiente a la dimensión colocación de las personas, se observa que la I.E Felipe Huamán Poma de Ayala obtiene un 55.1% de docentes que consideran un nivel bueno y solo un 6.1% de docentes calificaron un nivel malo. La I.E Josefa Carrillo y Albornoz obtiene un 64.3% de docentes que califican un nivel bueno y un 35.7% de docentes califican un nivel regular. La I.E Manuel Gonzales Prada obtiene un 73.7% de docentes consideran un nivel bueno y un 26.3% de docentes consideran un nivel regular. El Colegio experimental de Aplicación obtiene un 60% de docentes que consideran un nivel bueno y un 8% de docentes califican un nivel malo.

Tabla 11.

*Distribución de niveles de la dimensión recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*

Niveles	Felipe Huamán Poma de Ayala		Josefa Carrillo y Albornoz		Manuel Gonzales Prada		Colegio Experimental de Aplicación		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	12	24.5%	10	35.7%	3	15.8%	18	36%	43	29.4%
Regular	18	36.7%	13	46.4%	13	68.4%	30	60%	74	50.7%
Bueno	19	38.8%	5	10.2%	3	15.8%	2	4%	29	19.9%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>



*Figura 7. Dimensión recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*

### Interpretación:

En la figura 7 correspondiente a la dimensión recompensar a las personas, se observa que la I.E Felipe Huamán Poma de Ayala obtiene un 38.8% de docentes que consideran un nivel bueno y un 24.5% de docentes consideran un nivel malo. La I.E. Josefa Carrillo y Albornoz obtiene un 46.4% de docentes consideran un nivel regular y un 10.2% de docentes consideran un nivel bueno. La I.E Manuel Gonzales

Prada obtiene un 68.4% de docentes que califican un nivel regular y un 15.8% de docentes que consideran un nivel malo. El Colegio Experimental de Aplicación obtiene un 60% de docentes califican un nivel regular y un 4% de docentes consideran un nivel bueno.

Tabla 12.

*Distribución de niveles de la dimensión desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*

Niveles	Felipe Huamán Poma de Ayala		Josefa Carrillo y Albornoz		Manuel Gonzales Prada		Colegio Experimental de Aplicación		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	10	20.4%	2	7.1%	2	10.5%	7	14%	21	14.4%
Regular	25	51%	9	32.1%	7	36.8%	30	60%	71	48.6%
Bueno	14	28.6%	17	60.7%	10	52.7%	13	26%	54	37%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

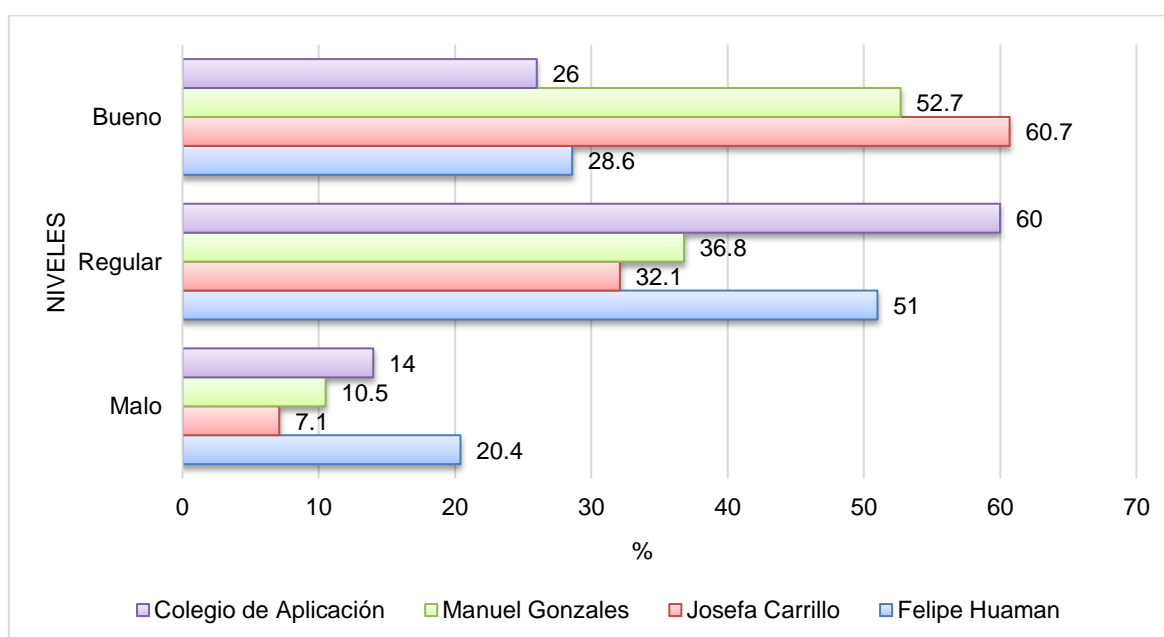


Figura 8. Dimensión desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

### Interpretación:

En la figura 8 correspondiente a la dimensión desarrollo de las personas, se observa que la I.E Felipe Huamán Poma de Ayala obtiene un 51% de docentes consideran un nivel regular y un 20.4% de docentes consideran un nivel malo. La I.E Josefa carrillo y Albornoz obtiene un 60.7% de docentes califican un nivel bueno y un 7.1% de docentes consideran un nivel malo. La I.E Manuel Gonzales Prada obtiene un 52.7% de docentes califican un nivel bueno y un 10.5% de docentes consideran un nivel malo. Mientras el Colegio Experimental de Aplicación obtiene un 60% de docentes consideran un nivel regular y un 14% de docentes consideran un nivel malo.

Tabla 13.

*Distribución de niveles de la dimensión retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*

Niveles	Felipe Huamán Poma de Ayala		Josefa Carrillo y Albornoz		Manuel Gonzales Prada		Colegio Experimental de Aplicación		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
Malo	11	22.4%	4	14.3%	3	15.8%	7	14%	25	17.1%
Regular	24	49%	14	50%	10	52.6%	33	66%	81	55.5%
Bueno	14	28.6%	10	35.7%	6	31.6%	10	20%	40	27.4%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

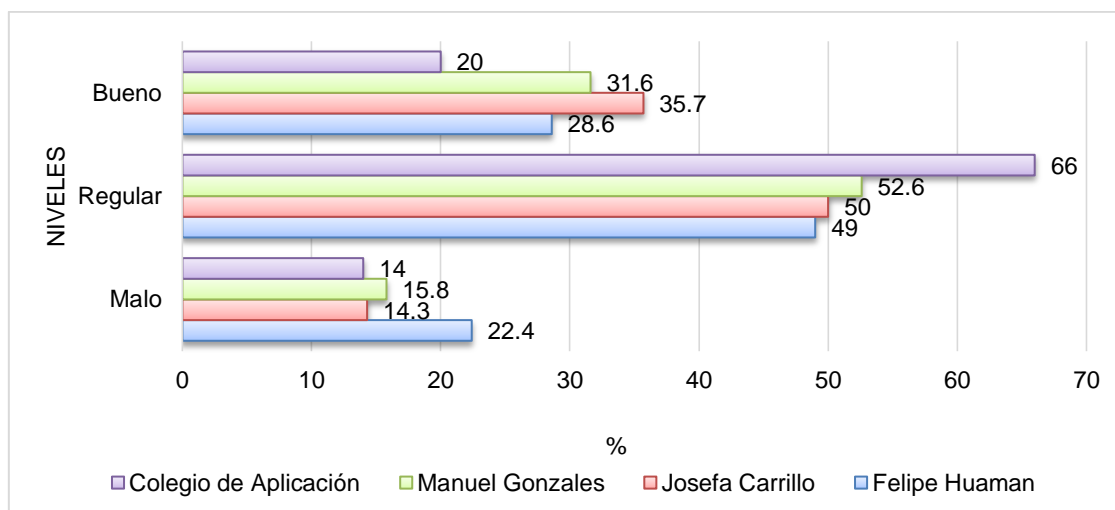


Figura 9. Dimensión retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

### Interpretación:

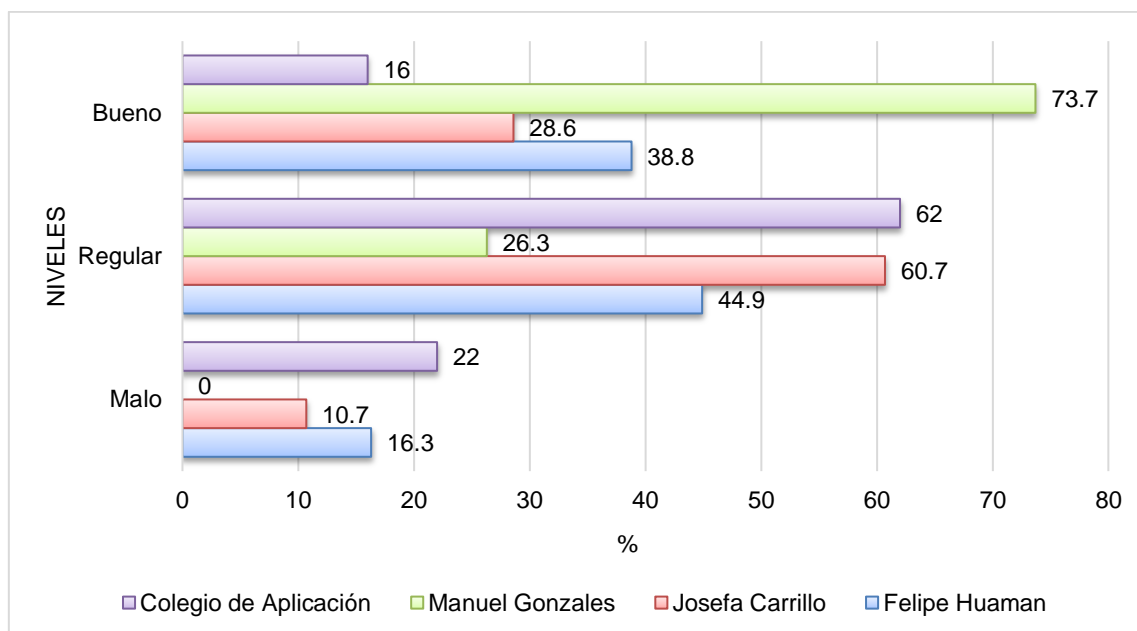
En la figura 9 correspondiente a la dimensión retener a las personas, se observa que la I.E Felipe Huamán Poma de Ayala obtiene un 49% de docentes consideran un nivel regular y un 22.4% de docentes consideran un nivel malo. La I.E Josefa Carrillo y Albornoz obtiene un 50% de docentes califican un nivel regular y un 14.3% de docentes califican un nivel malo. La I.E Manuel Gonzales Prada obtiene un 52.6% de docentes consideran un nivel regular y un 15.8 % de docentes consideran un nivel malo. El Colegio Experimental de Aplicación obtiene un 66% de docentes califican un nivel malo y un 14% de docentes califican un nivel malo.

Tabla 14.

*Distribución de niveles de la dimensión supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*

Niveles	Felipe Huamán Poma de Ayala		Josefa Carrillo y Albornoz		Manuel Gonzales Prada		Colegio Experimental de Aplicación		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	8	16.3%	3	10.7%	0	0%	11	22%	22	15.1%
Regular	22	44.9%	17	60.7%	5	26.3%	31	62%	75	51.4%
Bueno	19	38.8%	8	28.6%	14	73.7%	8	16%	49	33.5%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>





*Figura 10.* Dimensión supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

### **Interpretación:**

En la figura 10 correspondiente a la dimensión supervisar a las personas, se observa que la I.E Felipe Huamán Poma de Ayala obtiene un 44.9% de docentes consideran un nivel regular y un 16.3% de docentes califican un nivel malo. La I.E Josefa Carrillo y Albornoz obtiene un 60.7% de docentes encuestados consideran un nivel regular y un 10.7% de docentes califican un nivel malo. La I.E Manuel Gonzales Prada obtiene un 73.7% de docentes consideran un nivel bueno y un 26.3% de docentes califican un nivel regular. El Colegio Experimental de Aplicación obtiene un 62% de docentes consideran un nivel regular y un 22% de docentes encuestados consideran un nivel malo.

### 3.2. Contrastación de las hipótesis

#### 3.2.1 Contrastación de la hipótesis general.

##### Hipótesis general

Ho: No Existe diferencia significativa de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

Ha: Existe diferencia significativa de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

Tabla 15.

*Valor calculado de  $p < 0.05$  para la variable Gestión del talento humano*

Estadístico de prueba a.	
Gestión del Talento Humano	
gl	3
p	0.019

a. Prueba de Kruskal-Wallis

##### Interpretación:

En la tabla 15, correspondiente a la variable de Gestión del talento humano se observa el valor calculado de  $p < 0.05$  es ( $p = 0.019$ ), esto es menor del adoptado (5%) para que Ho pueda ser aceptada. Por lo tanto existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmar que las respuestas de los docentes de las instituciones educativas difieren significativamente, por lo menos entre el Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta con la Institución Felipe Huamán Poma de Ayala.

## 2.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas.

### Hipótesis específica 1

**Ho:** No existe diferencia significativa de incorporar las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

**Ha:** Existe diferencia significativa de incorporar las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

Tabla 16.

*Valor calculado de  $p < 0.05$  para la dimensión de Incorporar a las personas.*

Estadístico de prueba a.	
	Incorporar a las personas
gl	3
p	0.000

a. Prueba de Kruskal-Wallis

### Interpretación:

En la tabla 16, correspondiente a la dimensión de Incorporar a las personas se observa el valor calculado de  $p < 0.05$  es ( $p = 0.000$ ), esto es menor del adoptado (5%) para que  $H_0$  pueda ser aceptada. Por lo tanto existen diferencias significativas entre los resultados respecto a la dimensión incorporar a las personas del Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta con la Institución Felipe Huamán Poma de Ayala, porque tiene un  $p < 0.05$ ,  $p = 0.008$  y del Instituto Josefa Carrillo Albornoz con el Instituto Manuel Gonzales Prada ya que tienen un  $p = 0.045$ .

## Hipótesis específica 2

**Ho:** No existe diferencia significativa de colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

**Ha:** Existe diferencia significativa de colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

Tabla 17.

*Valor calculado de  $p < 0.05$  para la dimensión de colocación de las personas.*

Estadístico de prueba a.	
Colocación de las personas	
gl	3
p	0.034

a. Prueba de Kruskal-Wallis

### Interpretación:

En la tabla 17, correspondiente a la dimensión de colocación de las personas se observa el valor calculado de  $p < 0.05$  es ( $p = 0.034$ ), esto es menor del adoptado (5%) para que  $H_0$  pueda ser aceptada. Por lo tanto existen diferencias significativas entre los resultados respecto a la dimensión de colocación de personas de cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017. Por lo menos existen diferencias significativas entre los resultados respecto a la dimensión colocación del personal del Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta con la Institución Josefa Carrillo y Albornoz.

### Hipótesis específica 3

**Ho:** No existe diferencia significativa de recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

**Ha:** Existe diferencia significativa de recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

Tabla 18.

*Valor calculado de  $p < 0.05$  para la dimensión de recompensar a las personas.*

Estadístico de prueba a.	
	Recompensar a las personas
gl	3
p	0.009

a. Prueba de Kruskal-Wallis

#### Interpretación:

En la tabla 18, correspondiente a la dimensión de recompensar a las personas se observa el valor calculado de  $p < 0.05$  es ( $p = 0.009$ ), esto es menor del adoptado (5%) para que  $H_0$  pueda ser aceptada. Por lo tanto existen diferencias significativas entre los resultados respecto a la dimensión de recompensar a las personas de cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017. Por lo menos del Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta con la Institución Felipe Huamán Poma de Ayala.

### Hipótesis específica 4

**Ho:** No existe diferencia significativa del desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

**Ha:** Existe diferencia significativa del desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

Tabla 19.

*Valor calculado de  $p < 0.05$  para la dimensión del desarrollo de las personas.*

Estadístico de prueba a.	
	Desarrollo de las personas
gl	3
p	0.007

a. Prueba de Kruskal-Wallis

### **Interpretación:**

En la tabla 19, correspondiente a la dimensión del desarrollo de las personas se observa el valor calculado de  $p < 0.05$  es ( $p = 0.007$ ), esto es menor del adoptado (5%) para que  $H_0$  pueda ser aceptada. Por lo tanto existen diferencias significativas entre los resultados respecto a la dimensión del desarrollo de las personas de cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017. Con respecto del Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta con la Institución Felipe Huamán Poma de Ayala, el colegio Josefa Carrillo y Albornoz y Felipe Huamán Poma de Ayala, la institución Manuel Gonzales Prada y Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta.

### **Hipótesis específica 5**

**$H_0$ :** No existe diferencia significativa de retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

**Ha:** Existe diferencia significativa de retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

Tabla 20.

Valor calculado de  $p < 0.05$  para la dimensión de retener a las personas.

Estadístico de prueba a.	
	Retener a las personas
gl	3
p	0.037

a. Prueba de Kruskal-Wallis

### Interpretación:

En la tabla 20, correspondiente a la dimensión retener a las personas se observa el valor calculado de  $p < 0.05$  es ( $p = 0.037$ ), esto es menor del adoptado (5%) para que  $H_0$  pueda ser aceptada. Existen diferencias significativas entre los resultados respecto a la dimensión recompensar al personal del Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta con la Institución Felipe Huamán Poma de Ayala, el colegio Josefa Carrillo y Albornoz y Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta porque tienen un  $p < 0.05$ .

### Hipótesis específica 6

**H<sub>0</sub>:** No Existe diferencia significativa de supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

**H<sub>a</sub>:** Existe diferencia significativa de supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

Tabla 21.

*Valor calculado de  $p < 0.05$  para la dimensión de supervisar a las personas.*

Estadístico de prueba a.	
	Supervisar a las personas
gl	3
p	0.002
a. Prueba de Kruskal-Wallis	

**Interpretación:**

En la tabla 21, correspondiente a la dimensión supervisar a las personas se observa el valor calculado de  $p < 0.05$  es ( $p = 0.002$ ), esto es menor del adoptado (5%) para que  $H_0$  pueda ser aceptada. Existen diferencias significativas entre los resultados respecto a la dimensión supervisar a al personal del Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta con la Institución Felipe Huamán Poma de Ayala, el colegio Josefa Carrillo y Albornoz y Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta.



## **IV. Discusión**

Se examinaron los datos obtenidos sobre otros estudios acerca la Gestión de talento humano. Los resultados presentados generan a su vez una serie de observaciones y comentarios, los que fueron tratados de acuerdo al sistema hipotético planteado en esta investigación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba estadística de Krustal Wallis para la hipótesis general con un ( $p=0,019 < 0,05$ ) se ha podido observar que sí existen diferencias significativas respecto a la variable gestión del talento humano entre las instituciones: Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta y la Institución Felipe Huamán Poma de Ayala, no existiendo diferencias entre las demás instituciones. Esto corrobora la teoría de Díaz y Salcedo (2015), quien realizó una tesis sobre Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la cual se concluyó que existe una correlación significativa entre ambas variables, el directivo debe ejercer el liderazgo que motive la participación, compromiso y contribución con el equipo de trabajo y la institución.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba estadística de Krustal Wallis para la hipótesis específica 1 con un ( $p=0,000 < 0,05$ ) se ha podido observar que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión incorporar las personas entre las instituciones: Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta con la Institución Felipe Huamán Poma de Ayala y con un ( $p < 0,045$ ) se observó que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión incorporar las personas entre las instituciones: Josefa Carrillo Albornoz y el Instituto Manuel Gonzales Prada, no existiendo diferencias entre las demás instituciones. Esto corrobora la teoría de Farfán (2015), quien realizó una tesis sobre Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en la cual se concluyó que sí existe una correlación significativa entre ambas variables, encontrándose que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel eficiente al 67.3% y el compromiso en un nivel bueno a un 55.1%. La gestión del talento humano se considera de mucha importancia debido a que de ello depende que el personal se encuentre comprometido y por ende la institución se vea beneficiada.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba estadística de Krustal Wallis para la hipótesis específica 2 con un ( $p=0.034 < 0,05$ ) se ha podido observar que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión colocación de las personas entre las instituciones: Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta y la Institución Josefa Carrillo y Albornoz, no existiendo diferencias entre las demás instituciones. Esto corrobora la teoría de Guerrero (2014), quien realizó una tesis sobre Gestión del talento humano basado en competencias, en la cual se concluyó que se pudo comprobar los factores determinantes para la creación de un modelo de gestión de talento basado en competencias. En una organización es importante la gestión del talento humano para atraer candidatos que sean capaces en conocimientos, actitudes, experiencia y actitudes frente a su labor y que pueda acoplarse al puesto enfocándose en los objetivos de la institución.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba estadística de Krustal Wallis para la hipótesis específica 3 con un ( $p=0.009 < 0,05$ ) se ha podido observar que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión recompensar a las personas entre las instituciones: Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta y la Institución Josefa Carrillo y Albornoz, no existiendo diferencias entre las demás instituciones. Esto corrobora la teoría de Gallegos (2014), quien realizó una tesis sobre Gestión del talento humano y motivación personal, en la cual se concluyó que si existen una correlación significativa entre ambas variables y encontrándose una buena gestión y motivación en dicha institución. Para que el personal se encuentre motivado se debe tener en cuenta que el nivel de recompensas por el trabajo del personal sea el adecuado para que de esa manera mejore su rendimiento en el trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba estadística de Krustal Wallis para la hipótesis específica 4 con un ( $p=0.007 < 0,05$ ) se ha podido observar que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión desarrollo de las personas entre las instituciones: Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta y la Institución Felipe Huamán Poma de Ayala, no existiendo diferencias entre las demás instituciones. Esto corrobora la teoría de Auccahuaqui (2015), quien realizó una tesis sobre Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en

instituciones educativas, en la cual se concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables, además que respecto a la gestión del talento humano hay un 19,5 % que consideran que es bajo, y un 18.9% considera que las relaciones interpersonales se encuentra en un nivel alto. Es importante que los directivos tengan en cuenta la superación o crecimiento personal de sus trabajadores ya que ello les permite tener mejores comportamientos y actitudes positivas, ello puede lograrse con la capacitación sobre los objetivos a los que apunta la institución.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba estadística de Krustal Wallis para la hipótesis específica 5 con un ( $p=0.037 < 0,05$ ) se ha podido observar que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión retener a las personas entre las instituciones: Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta y la Institución Josefa Carrillo y Albornoz, también con un ( $p < 0,05$ ) sí existen diferencias significativas entre las instituciones: Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta y la Institución Manuel Gonzales Prada. Esto corrobora la teoría de Andachi (2015), quien realizó una tesis sobre Gestión del talento humano y el análisis del clima institucional, en la cual concluyó que una buena gestión es importante para que el personal se encuentre comprometido e involucrados con su labor y la institución, para ello también es importante contar con un buen clima organizacional la cual será promovida por el directivo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba estadística de Krustal Wallis para la hipótesis específica 6 con un ( $p=0.002 < 0,05$ ) se ha podido observar que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión supervisar a las personas entre las instituciones: Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta y la Institución Manuel Gonzales Prada, también con un ( $p < 0,05$ ) sí existen diferencias significativas entre las instituciones: Manuel Gonzales Prada y Felipe Huamán Poma de Ayala. Esto corrobora la teoría de Alarcón (2015), quien realizó una tesis sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral, en la cual concluyó que sí existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. Los directivos de las unidades de gestión educativas deben dirigir la Institución con una adecuada gestión del talento humano para que las personas que integran en dicha organización puedan tener un mejor desempeño

laboral. Para ello debe realizarse una adecuada supervisión para en base a ello hacer notar su importancia entre los docentes de tal manera que favorezca la actuación de los maestros y mejore la calidad de enseñanza.

## **V. Conclusiones**

- Primera: Con un ( $p=0,019 < 0,05$ ) se ha podido determinar que sí existen diferencias significativas respecto a la variable gestión del talento humano entre las instituciones: Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta y la Institución Felipe Huamán Poma de Ayala.
- Segunda: Con un ( $p=0,000 < 0,05$ ) se ha podido determinar que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión incorporar las personas entre las cuatro instituciones educativas. Y Con un ( $p=0.034 < 0,05$ ) se ha podido determinar que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión colocación de las personas entre las instituciones: Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta y la Institución Josefa Carrillo y Albornoz, no existiendo diferencias entre las demás instituciones educativas.
- Tercera: Con un ( $p=0.009 < 0,05$ ) se ha podido determinar que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión recompensar a las personas entre las instituciones. Y con un ( $p=0.007 < 0,05$ ) se ha podido determinar que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión desarrollo de las personas entre las instituciones: Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta y la Institución Felipe Huamán Poma de Ayala.
- Cuarta: Con un ( $p=0.037 < 0,05$ ) se ha podido determinar que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión retener a las personas entre las instituciones: Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta y la Institución Manuel Gonzales Prada. Y con un ( $p=0.002 < 0,05$ ) se ha podido determinar que sí existen diferencias significativas respecto a la dimensión supervisar a las personas entre las instituciones.

## **VI. Recomendaciones**



- Primera: Se sugiere a los directivos compartir los resultados de la presente investigación con los docentes para mejorar la capacidad y promoviendo la capacitación del personal, para poder lograr el mejor desempeño de los docentes de las diferentes instituciones educativas, realizando esta acción podemos lograr que los docentes estén comprometidos con la visión, misión, objetivos de la institución educativa.
- Segunda: Con respecto a las dimensiones incorporar y colocación de personas en las diferentes instituciones educativas se sugiere a los directivos que deben elaborar un plan para poder seleccionar, capacitar en forma conjunta y así poder tener un mejor servicio educativo.
- Tercera: A los directivos de las instituciones educativas se sugiere que deben dar un reconocimiento y recompensar sus logros obtenidos de los docentes, para así poder formar un buen equipo de trabajo en las instituciones educativas.
- Cuarta: Habiéndose establecido los resultados en la presente investigación se sugiere a los directivos a prever un ambiente de trabajo adecuado para los docentes donde preste las condiciones mínimas adecuadas.

## **VII. Referencias**

- Alarcón, D. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. Carchi – Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Andachi, S. (2015). *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar*. Quito – Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Andrade, A. (2008). *Etapas de la dotación personal*. Recuperado el 02 de junio de 2008 desde [http://www. trabajos60/dotacion-de-personal/dotacion-de-personal4.shtml](http://www.trabajos60/dotacion-de-personal/dotacion-de-personal4.shtml)
- Auccahuaqui, U. (2015). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en instituciones educativas – Red 06 Ugel 01*. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ª Ed. Colombia: Pearson educación.
- Bonilla, F. Monar, E (2016). *Gestión del talento humano y su impacto en el ejercicio competente de los métodos de trabajo del área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves, Cantón Las Naves, provincia Bolívar*. Guaranda – Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.
- Bruckley, R. Caple, I. (1991). *La formación, teoría y práctica*. España: Editorial Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ª Ed. México: Interamericana Editores, S.A de CV.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ª Ed. México: Interamericana Editores, S.A.

- Cuellar, D. (2015): *Gestión del talento humano y desempeño laboral en opinión de usuarios de la unidad de gestión educativa local 05*. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Cuestas, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: ediciones: Ecoe.
- Cuestas, A. (2010). *Gestión del talento humano*. Perú: ECOE ediciones.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Pearson Educación.
- Díaz, M. Salcedo, S. (2015). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1154 Ugel 03 Cercado de Lima*. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Douglas, M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Recuperado el 11 de Julio de 2001 desde [http://www.materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos.../08\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion.pdf](http://www.materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos.../08_Teoria_de_la_organizacion.pdf)
- Eslava, E. (2010). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Panamá: Visión Humana
- Farfán, R. (2015) en su investigación titulada *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo Ugel 04*. Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Gallegos, C. (2014). *Gestión del talento humano y motivación del personal en la Institución Educativa Divino Maestro*. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Guerrero, A. (2014). *Gestión del talento humano basado en competencias*. Querétaro – México: Universidad Autónoma.

- Guerrero, G. (2012). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*. Maracaibo – Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- García, H. Sánchez, M. Zapata, T. (2008). *La gestión pública en las organizaciones*. Perú: San Marcos.
- Hernández, R. Fernández. C. Baptista, M (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª Ed. México: Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Perú: San Marcos.
- Jerico, P. (2008). *La nueva gestión del talento: Construyendo compromiso*. España: Prentice hall.
- Manene L. (2011). *Plan de incorporación y retención del personal*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2011 desde <http://www.luismiguelmanene.com/2011/11/02/procedimiento-del-plan-de-incorporacion-y-retencion-del-personal/>
- Minedu (2003). *Ley general de educación N° 28044*. Recuperado el 17 de Julio de 2003 desde [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- Montenegro, R. (2013) *Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos*. Recuperado el 11 de Junio de 2013 desde <https://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>
- Ramírez, Y. (2013). *La gestión del recurso humano en la actualidad*. Recuperado el 11 de Marzo de 2013 desde <http://www.eoi.es/blogs/scm/2013/03/11/la-gestion-del-recurso-humano-en-la-actualidad/>

- Riberna, J. (2006). *Modelo de gestión para homogeneizar y asegurar la calidad docente en una universidad con expansión territorial*. Perú: Ediciones Fondo Editorial.
- Sanchez, H. Reyes, C. (2008). *Metodología y diseño de investigación científica*. Perú: Editorial Ricardo Palma.
- Valderrama, S. (2010). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Perú: Editorial San Marcos.
- Vexler, I. (2013). *¿Qué hacemos para mejorar la educación?*. Recuperado el 08 de Diciembre de 2013 desde <http://archivo.trome.pe/actualidad/que-hacemos-mejorar-educacion-1670058>

## **VIII. Anexos**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia					
<b>Título:</b> Gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017 <b>Autor:</b> Aquino Taza Noeyli					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<b>Problema General:</b>  ¿Cuál es la diferencia de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?  <b>Problemas Específicos:</b>  ¿Cuál es la diferencia de incorporar las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017? ¿Cuál es la diferencia de colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017? ¿Cuál es la diferencia de recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017? ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017? ¿Cuál es la diferencia de retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017? ¿Cuál es la diferencia de supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?	<b>Objetivo general:</b>  Determinar las diferencias de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017  <b>Objetivos específicos:</b>  Determinar las diferencias de incorporar las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017 Determinar las diferencias de colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017 Determinar las diferencias de recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017 Determinar las diferencias del desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017 Determinar las diferencias de retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017 Determinar las diferencias de supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	<b>Hipótesis general:</b> Existe diferencia significativa en la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017  <b>Hipótesis específicos:</b>  Existe diferencia significativa de incorporar las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017 Existe diferencia significativa de colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017 Existe diferencia significativa de recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017 Existe diferencia significativa del desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017 Existe diferencia significativa de retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017 Existe diferencia significativa de supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017	Variable: Gestión del Talento Humano		
			dimensiones	indicadores	ítems
			Incorporar a las personas	Reclutamiento del personal Selección del personal	1,2 3, 4
			Colocación de las personas	Orientar a las personas Evaluación de desempeño	5, 6 7, 8
			Recompensar a las personas	Recompensación e incentivos Prestaciones y servicios	9, 10 11, 12
			Desarrollo de las personas	Capacitación y desarrollo de las personas Programas de cambio y desarrollo de las personas	13, 14, 15 16, 17
			Retener a las personas	Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo	18, 19, 20
			Supervisar a las personas	Banco de datos Sistema de información administrativa	21, 22 23, 24
					Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
					Malo Regular Bueno



Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar																								
<p><b>Tipo:</b></p> <p>En la presente investigación es de tipo básico dado que los estudios básicos o puros pretenden contribuir a un mejor conocimiento de la variable en estudio.</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>El diseño de la presente investigación es no experimental, descriptiva comparativa, transversal.</p> <p>Hernández, Fernández y Baptista (2010) señaló en referencia al diseño no experimental que “lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p. 149).</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Conformada por 233 docentes de cuatro instituciones educativas de Chosica.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b></p> <p>Bernal (2010) señaló que “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161).</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p> <p>Conformado por 146 docentes de las cuatro instituciones educativas.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th><th>Instituciones Educativas de Chosica</th><th>Docentes</th><th>Muestra proporcional</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01</td><td>I.E. N°1190 “Felipe Huamán Poma de Ayala”</td><td>78</td><td>49</td></tr> <tr> <td>02</td><td>I.E. “Josefa Carrillo y Albornoz”</td><td>44</td><td>28</td></tr> <tr> <td>03</td><td>I.E. N° 0055 “Manuel Gonzales Prada”</td><td>30</td><td>19</td></tr> <tr> <td>04</td><td>Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta</td><td>81</td><td>50</td></tr> <tr> <td colspan="2"><b>Total</b></td><td><b>233</b></td><td><b>146</b></td></tr> </tbody> </table>	N°	Instituciones Educativas de Chosica	Docentes	Muestra proporcional	01	I.E. N°1190 “Felipe Huamán Poma de Ayala”	78	49	02	I.E. “Josefa Carrillo y Albornoz”	44	28	03	I.E. N° 0055 “Manuel Gonzales Prada”	30	19	04	Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta	81	50	<b>Total</b>		<b>233</b>	<b>146</b>	<p><b>Variable : gestión del talento humano</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario de Gestión del Talento Humano</b></p> <p><b>Autor</b> : Br. Noeyli Aquino Taza</p> <p><b>Año</b> : 2017</p> <p><b>Lugar</b> : Chosica – Perú</p> <p><b>Objetivo:</b> Determinar las diferencias de las gestión del talento humano en cuatro Instituciones Educativas de Chosica.</p> <p><b>Muestra:</b> Un total de 146 docentes</p> <p><b>Administración:</b> A los docentes (individual)</p> <p><b>Tiempo de duración:</b> 10 minutos.</p> <p><b>Normas de aplicación:</b></p> <p>La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta, de tipo Likert, como: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Asimismo, la escala está conformada por 6 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones; es decir se medirá la Gestión del Talento Humano en las cuatro Instituciones educativas de Chosica, 2017</p>	<p><b>Descriptiva:</b></p> <p>Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicó que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, solo pretender medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (p. 80). La investigación que se está realizando sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes.</p> <p><b>Gráficamente se denota:</b></p> <div style="text-align: center;"> <p>M1 → X1</p> <p>M2 → X2</p> <p>M3 → X3</p> <p>M4 → X4</p> <p>O1 ≠ O2</p> </div> <p><i>Figura 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008)</i></p> <p><b>Dónde:</b></p> <p>M : Muestra de Estudio</p> <p>X : Gestión del talento humano</p> <p>O : Observación</p>
N°	Instituciones Educativas de Chosica	Docentes	Muestra proporcional																								
01	I.E. N°1190 “Felipe Huamán Poma de Ayala”	78	49																								
02	I.E. “Josefa Carrillo y Albornoz”	44	28																								
03	I.E. N° 0055 “Manuel Gonzales Prada”	30	19																								
04	Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta	81	50																								
<b>Total</b>		<b>233</b>	<b>146</b>																								

## Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con este cuestionario pretendemos obtener información sobre la gestión del talento humano que hay en su Institución Educativa. Responde todas las preguntas con mucha sinceridad, marcando con una "X".

#### ESCALA VALORATIVA

N°	CATEGORÍA
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	Los directivos dan a conocer con anticipación las vacantes disponibles de la Institución Educativa a la UGEL correspondiente.					
02	Existe un comité de evaluación para contratación o nombramiento del personal docente					
03	El CONEI participa en evaluación de selección del personal docente					
04	Los docentes cuentan con formación y experiencia laboral de acuerdo a su especialidad					
05	Los directivos orientan a los docentes para que mejore su trabajo en la institución educativa					
06	Conoce Ud. la misión y visión de su I.E					
07	Usted es evaluado constantemente en su desempeño por los directivos de la institución educativa					
08	Ud. Recibe orientación del director para mejorar su desempeño docente					
09	Ud. recibe beneficios por su buen desempeño docente por parte del Minedu					
10	El director reconoce con estímulos o elogios tus logros laborales					
11	Los directivos brindan facilidades para las prestaciones y servicios de acuerdo a ley					
12	Los docentes tienen servicios adecuados en las institución educativa					
13	Los directivos realizan un plan de capacitación para mejorar su práctica pedagógica					
14	Ud. recibe capacitaciones de acuerdo al área de su especialización en su institución educativa					
15	Los directivos se reúnen para organizar las capacitaciones a nivel de red					
16	Cumple sus expectativas las capacitaciones programadas recibidas por parte de los directivos					
17	Los directivos le brinda facilidad para asistir a las capacitaciones que realiza la Ugel					
18	Los directivos gestionan con los aliados estratégicos para la seguridad de la Institución Educativa					
19	La institución educativa brinda un ambiente para los trabajos de planificación					
20	El director gestiona un el adecuado equipamiento de las aulas de la Institución Educativa					
21	Los directivos actualizan las bases de datos de los docentes					
22	Ud. accede a la información de su desempeño en la base de datos					
23	La institución educativa cuenta con un sistema de información adecuada de todo el personal					
24	Los directivos utilizan la tecnología para informar los servicios que ofrecen a la comunidad educativa					

## Anexo 3. La data (resumen estadístico)

BASE DE DATOS																									
Gestión Del Talento Humano																									
II.EE		Incorporar a las personas				Colocación de las personas				Recompensar a las personas				Desarrollo de las personas					Retener a las personas			Supervisar a las personas			
	V1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Institución Educativa "Felipe Huamán Poma de Ayala"	1	4	4	4	5	2	5	4	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2
	2	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3
	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5
	4	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	3	3	1	4	3	2	5	4	4	3	3	2	3
	5	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
	6	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
	7	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	1	2	4	2	2	5	3	1	2	4	2	2	1	2
	8	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4
	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5
	10	4	5	4	5	3	5	5	3	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	4
	11	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3
	12	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	3	3	1	3	4	3	2
	13	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
	14	5	5	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4
	15	4	5	5	5	4	5	4	3	1	2	3	4	2	2	3	1	1	4	4	3	4	1	2	3
	16	4	5	3	3	2	4	2	2	1	2	3	4	2	2	1	3	4	2	4	4	2	1	2	4
	17	3	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4
	18	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4
	19	3	1	1	3	1	5	5	5	1	1	1	1	4	4	3	4	1	1	1	1	4	1	3	4
	20	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4
	21	5	5	5	5	2	4	4	4	1	2	4	2	2	5	3	1	2	4	2	4	2	2	1	2
	22	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	3	3	1	4	3	2	5	4	4	3	3	2	3
	23	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
	24	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
	25	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	1	2	4	2	2	5	3	1	2	4	2	2	1	2
	26	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4
	27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5
	28	4	5	4	5	3	5	5	3	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	4
	29	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3
	30	1	2	3	3	1	3	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	3	3	1	3	4	3	2

Institución Educativa "Josefa Carrillo y Albornoz"	31	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
	32	5	5	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4
	33	4	5	5	5	4	5	4	3	1	2	3	4	2	2	3	1	1	4	4	3	4	1	2	3
	34	4	5	3	3	2	4	2	2	1	2	3	4	2	2	1	3	4	2	4	4	2	1	2	4
	35	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	3	3	1	3	4	3	2
	36	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
	37	5	5	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4
	38	4	5	5	5	4	5	4	3	1	2	3	4	2	2	3	1	1	4	4	3	4	1	2	3
	39	4	5	3	3	2	4	2	2	1	2	3	4	2	2	1	3	4	2	4	4	2	1	2	4
	40	3	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4
	41	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4
	42	3	1	1	3	1	5	5	5	1	1	1	1	4	4	3	4	1	1	1	1	4	1	3	4
	43	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4
	44	4	4	4	5	2	5	4	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2
	45	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3
	46	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5
	47	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	3	3	1	4	3	2	5	4	4	3	3	2	3
	48	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
	49	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
Institución Educativa "Josefa Carrillo y Albornoz"	50	3	5	3	4	4	4	5	3	1	2	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3
	51	3	4	4	5	3	5	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2
	52	5	5	5	5	4	4	5	4	1	2	1	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4
	53	4	4	5	4	4	5	5	4	1	1	2	4	1	1	1	2	1	2	2	1	5	2	5	2
	54	4	2	3	4	3	4	3	3	1	1	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3
	55	3	3	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	2	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5
	56	5	4	1	5	2	5	2	4	1	4	2	1	4	4	4	3	5	2	5	2	5	1	4	4
	57	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	58	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	4	4
	59	3	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	3	4	2	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3
	60	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
	61	5	5	5	5	4	5	4	4	1	3	1	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	4	3
	62	3	5	3	4	4	4	5	3	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3
	63	3	4	4	5	3	5	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2
	64	5	5	5	5	4	4	5	4	1	2	1	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4
	65	4	4	5	4	4	5	5	4	2	1	3	4	1	2	1	2	1	2	2	1	5	2	5	2
	66	4	2	3	4	3	4	3	3	1	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3
	67	3	3	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	2	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5
	68	5	4	1	5	2	5	2	4	2	4	2	1	4	4	4	3	5	2	5	2	5	1	4	4
	69	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	70	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4

Institución Educativa N° 0055 "Manuel Gonzales Prada"	71	3	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	3	4	2	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3
	72	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
	73	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	1	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	4	3
	74	4	2	3	4	3	4	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3
	75	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	2	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5
	76	5	4	1	5	2	5	2	4	1	4	2	1	4	4	4	3	5	2	5	2	5	1	4	4
	77	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	78	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
	79	5	5	4	5	3	3	3	2	1	3	2	5	3	2	3	3	3	5	5	5	5	3	3	4
	80	4	4	5	5	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	1	1	4	3	1	2	3	2	5	5
	81	4	4	5	5	3	5	5	1	1	3	2	4	2	3	1	1	4	3	1	2	3	2	5	5
	82	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	1	5	5	3	3	3	4	3	5	5	4	3
	83	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4
	84	5	5	5	5	3	5	4	3	5	2	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5
	85	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4	3
	86	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	1	3	5	5	5	4	4	2	3	4	3	3	3	3
	87	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	5	3	5	3	5	3
	88	5	5	4	4	5	3	3	3	2	1	3	2	2	5	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4
	89	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
	90	5	5	5	5	5	5	3	4	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	5	3
	91	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5
	92	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3
	93	5	5	5	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4
	94	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	3	5	4	5	4	4	1	1	5	5	4	5	5
	95	4	4	5	5	3	5	5	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	5	5
	96	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4
Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta	97	2	5	2	5	3	5	2	3	1	2	3	2	2	4	2	2	1	2	2	4	3	4	2	4
	98	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
	99	5	5	5	5	4	5	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
	100	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
	101	2	4	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	2	4	3	3	3	3	1	2	2
	102	4	3	3	5	5	5	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	1	1
	103	3	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5
	104	3	4	3	5	4	5	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3
	105	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4
	106	4	5	5	5	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4
	107	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4
	108	5	5	5	5	2	5	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
	109	1	5	5	5	4	5	4	4	1	2	3	2	4	4	5	4	5	5	2	3	5	2	3	4
	110	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3

111	1	3	3	5	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	4	2	4	4	5	5	1	3	3	3
112	2	3	2	5	1	4	4	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	1	3	3	1	2	2
113	3	2	4	5	4	5	5	4	1	4	3	2	2	3	3	1	2	2	2	4	4	4	3	3
114	3	3	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	4	4	2	3	5	3	4	4	4	2	3	3
115	4	5	5	5	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2
116	3	5	3	2	3	2	3	2	1	3	4	3	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	4
117	4	4	4	3	4	5	5	4	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	4	1	3	3	1	1
118	3	3	1	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	4	1	3	2
119	3	4	4	5	3	5	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
120	3	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	4
121	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	2
122	3	5	4	5	4	3	4	4	2	3	2	2	4	1	2	2	4	3	5	4	3	4	4	4
123	3	4	5	5	4	5	4	4	1	4	3	3	4	2	4	4	1	3	3	3	4	2	3	3
124	4	5	2	5	3	4	2	3	1	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	4	3	4	2	4
125	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
126	5	5	5	5	4	5	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
127	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
128	2	4	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	2	4	3	3	3	3	1	2	2
129	4	3	3	5	5	5	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	1	1
130	3	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5
131	3	4	3	5	4	5	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3
132	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4
133	3	3	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	4	4	2	3	5	3	4	4	4	2	3	3
134	4	5	5	5	4	3	4	4	1	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2
135	3	5	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	4
136	4	4	4	3	4	5	5	4	1	1	2	2	1	1	4	3	3	3	4	1	3	3	1	1
137	3	3	1	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	4	1	3	2
138	3	4	4	5	3	5	4	4	2	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
139	3	4	3	5	4	5	4	4	1	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3
140	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4
141	4	5	5	5	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4
142	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4
143	5	5	5	5	2	5	2	2	1	5	1	4	2	5	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
144	1	5	5	5	4	5	4	4	1	2	3	2	4	4	5	4	5	5	2	3	5	2	3	4
145	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
146	1	3	3	5	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	4	2	4	4	5	5	1	3	3	3

## Anexo 4. Constancias de las I.E.E. donde se tomó los instrumentos



PERÚ

MED

DREL

UGEL Nº 06 VITARTE

I.E. Nº 1190 "FHPA"



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

### CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E. Nº 1190 "FELIPE HUAMAN POMA DE AYALA" DE LURIGANCHO CHOSICA QUE SUSCRIBE:

#### DEJA CONSTANCIA:

Que la Srta. **Noeyli AQUINO TAZA**, identificada con DNI Nº 42889310 estudiante de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", ha aplicado una encuesta como instrumento de investigación de la Tesis **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHOSICA 2017"** a los docentes del Nivel Primaria y Secundaria de esta Institución Educativa.

Se otorga la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Chosica, 07 de Setiembre del 2017

  
 Lc. César Alvarado Laventano  
 DIRECTOR  
 CPPe. 0115961398

CC./I.E.1190 "FHPA"  
 Dir. /CAAL  
 Of. / RAC



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE

"Alma Máter del Magisterio Nacional"

COLEGIO EXPERIMENTAL DE APLICACIÓN

I.E. por CONVENIO UNE-MED según R.M. N°045-2001-ED

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

## **CONSTANCIA**

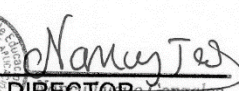
El que suscribe el Director del Colegio Experimental de Aplicación UNE - La Cantuta.

### **HACE CONSTAR**

Que la Srta. NOEYLI AQUINO TAZA , identificado con DNI N° 42889310 estudiante de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", ha aplicado una encuesta como instrumento de investigación de la Tesis "GESTION DEL TALENTO HUMANO EN CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHOSICA, 2017" a los docentes del Nivel Inicial, Primaria y Secundaria de esta Institución Educativa.

Se expide la presente Constancia para los fines que estime conveniente.

Chosica, 04 de Agosto del 2017

  
**DIRECTOR**  
Colegio Experimental de Aplicación UNE





**INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC  
"JOSEFA CARRILLO Y ALBORNÓZ"**

L N° 06. ATE - VITARTE LURIGANCHO - CHOSICA TELEF. 3614414 / 967750559  
AV. PROLONGACION BOLIVIA S/N. SAN FERNANDO ALTO CHOSICA



"Año del buen Servicio del Ciudadano"

Chosica, 12 de setiembre del 2017

**CONSTANCIA**

La que suscribe Directora de la Institución Educativa de Menores JEC,  
del distrito de Lurigancho Chosica,

**HACE CONSTAR:**

Que la Srta. **NOEYLI AQUINO TAZA**, identificada con DNI N° 42889310 estudiante del Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", ha aplicado una encuesta como instrumento de investigación de la Tesis "Gestión de Talento Humano en cuatro Instituciones Educativas de Chosica 2017" a los docentes de nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente Constancia para los fines que estime pertinentes.

Atentamente,



Lic. Visitación Tello Salto de Cabrera  
DIRECTORA  
I.E. JOSEFA CARRILLO Y ALBORNÓZ



**I.E. 0055 "MANUEL GONZALES PRADA"**  
**LURIGANCHO - CHOSICA**

"Año del buen servicio al ciudadano"



PERÚ

Ministerio  
de Educación

## CONSTANCIA

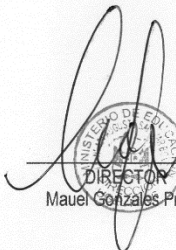
El que suscribe el Director de la Institución Educativa N° 0055 "MANUEL GONZALES PRADA".

### **HACE CONSTAR**

Que la Srta. NOEYLI AQUINO TAZA , identificado con DNI N° 42889310 estudiante de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", ha aplicado una encuesta como instrumento de investigación de la Tesis "*GESTION DEL TALENTO HUMANO EN CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHOSICA, 2017*" a los docentes del Nivel Primaria y Secundaria de esta Institución Educativa.

Se expide la presente Constancia para los fines que estime conveniente.

Chosica, 13 de Setiembre del 2017

  
DIRECTOR  
Manuel Gonzales Prada

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN INCORPORAR LAS PERSONAS</b>							
1	Los directivos dan a conocer con anticipación las vacantes disponibles de la Institución Educativa a la UGEL correspondiente.	✓		✓		✓	No	
2	Existe un comité de evaluación para contratación o nombramiento del personal docente	✓		✓		✓		
3	El CONEI participa en evaluación de selección del personal docente	✓		✓		✓		
4	Los docentes cuentan con formación y experiencia laboral de acuerdo a su especialidad	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS</b>							
5	Los directivos orientan a los docentes para que mejoren su trabajo en la Institución Educativa	✓	No	✓	No	✓	No	
6	Conoce Ud. la misión y visión de su I.E	✓		✓		✓		
7	Usted es evaluado constantemente en su desempeño por los directivos de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
8	Ud. Recibe orientación del director para mejorar su desempeño docente	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</b>							
9	Ud. recibe beneficios por su buen desempeño docente por parte del Minedu	✓	No	✓	No	✓	No	
10	El director reconoce con estímulos o elogios tus logros laborales	✓		✓		✓		
11	Los directivos brindan facilidades para las prestaciones y servicios de acuerdo a ley	✓		✓		✓		
12	Los docentes tienen servicios adecuados en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>							
13	Los directivos realizan un plan de capacitación para mejorar su práctica pedagógica	✓	No	✓	No	✓	No	
14	Ud. recibe capacitaciones de acuerdo al área de su especialización en su Institución Educativa	✓		✓		✓		
15	Los directivos se reúnen para organizar las capacitaciones a nivel de red	✓		✓		✓		
16	Cumple sus expectativas las capacitaciones programadas recibidas por parte de los directivos	✓		✓		✓		
17	Los directivos le brinda facilidad para asistir a las capacitaciones que realiza la Ugel	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN RETENER A LAS PERSONAS</b>							
18	Los directivos gestionan con los aliados estratégicos para la seguridad de la Institución Educativa	✓	No	✓	No	✓	No	
19	La institución educativa brinda un ambiente para los trabajos de planificación	✓		✓		✓		

20	El director gestiona el adecuado equipamiento de las aulas de la Institución Educativa	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN SUPERVISAR A LAS PERSONAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
21	Los directivos actualizan las bases de datos de los docentes	✓		✓		✓		✓	
22	Ud. accede a la información de su desempeño en la base de datos	✓		✓		✓		✓	
23	La Institución Educativa cuenta con un sistema de información adecuada de todo el personal	✓		✓		✓		✓	
24	Los directivos utilizan la tecnología para informar los servicios que ofrecen a la comunidad educativa	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI NO Y SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Alonso Tejada Luis Toranzo DNI: 15749357

Especialidad del validador: ESPECIALIDAD EN GESTION

15 de 07 del 2011

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Firma del Experto Validador**  
**Especialidad** 0540

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN INCORPORAR LAS PERSONAS</b>							
1	Los directivos dan a conocer con anticipación las vacantes disponibles de la Institución Educativa a la UGEL correspondiente.	✓		✓		✓		
2	Existe un comité de evaluación para contratación o nombramiento del personal docente	✓		✓		✓		
3	El CONEI participa en evaluación de selección del personal docente	✓		✓		✓		
4	Los docentes cuentan con formación y experiencia laboral de acuerdo a su especialidad	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS</b>							
5	Los directivos orientan a los docentes para que mejoren su trabajo en la Institución Educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Conoce Ud. la misión y visión de su I.E	✓		✓		✓		
7	Usted es evaluado constantemente en su desempeño por los directivos de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
8	Ud. Recibe orientación del director para mejorar su desempeño docente	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</b>							
9	Ud. recibe beneficios por su buen desempeño docente por parte del Minedu	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El director reconoce con estímulos o elogios tus logros laborales	✓		✓		✓		
11	Los directivos brindan facilidades para las prestaciones y servicios de acuerdo a ley	✓		✓		✓		
12	Los docentes tienen servicios adecuados en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>							
13	Los directivos realizan un plan de capacitación para mejorar su práctica pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Ud. recibe capacitaciones de acuerdo al área de su especialización en su Institución Educativa	✓		✓		✓		
15	Los directivos se reúnen para organizar las capacitaciones a nivel de red	✓		✓		✓		
16	Cumple sus expectativas las capacitaciones programadas recibidas por parte de los directivos	✓		✓		✓		
17	Los directivos le brinda facilidad para asistir a las capacitaciones que realiza la Ugel	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN RETENER A LAS PERSONAS</b>							
18	Los directivos gestionan con los aliados estratégicos para la seguridad de la Institución Educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
19	La institución educativa brinda un ambiente para los trabajos de planificación	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PRESENTA CONSISTENCIA PARA SER APLICADO

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [✓]**

Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ☒ ]    No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: ..... AYBAR HUAMANI, JUSTINIANO .....  
 DNI: ..... 08822479 .....

.....

22 de ..... del 2017.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

4. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>33</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del Experto Informante.**

## Especialidad



ESCUOLA DE POSTGRADO

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN INCORPORAR LAS PERSONAS</b>							
1	Los directivos dan a conocer con anticipación las vacantes disponibles de la Institución Educativa a la UGEL correspondiente.	✓		✓		✓		
2	Existe un comité de evaluación para contratación o nombramiento del personal docente	✓		✓		✓		
3	El CONEI participa en evaluación de selección del personal docente	✓		✓		✓		
4	Los docentes cuentan con formación y experiencia laboral de acuerdo a su especialidad	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS</b>							
5	Los directivos orientan a los docentes para que mejoren su trabajo en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
6	Conoce Ud. la misión y visión de su I.E	✓		✓		✓		
7	Usted es evaluado constantemente en su desempeño por los directivos de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
8	Ud. Recibe orientación del director para mejorar su desempeño docente	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</b>							
9	Ud. recibe beneficios por su buen desempeño docente por parte del Minedu	✓		✓		✓		
10	El director reconoce con estímulos o elogios tus logros laborales	✓		✓		✓		
11	Los directivos brindan facilidades para las prestaciones y servicios de acuerdo a ley	✓		✓		✓		
12	Los docentes tienen servicios adecuados en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>							
13	Los directivos realizan un plan de capacitación para mejorar su práctica pedagógica	✓		✓		✓		
14	Ud. recibe capacitaciones de acuerdo al área de su especialización en su Institución Educativa	✓		✓		✓		
15	Los directivos se reúnen para organizar las capacitaciones a nivel de red	✓		✓		✓		
16	Cumple sus expectativas las capacitaciones programadas recibidas por parte de los directivos	✓		✓		✓		
17	Los directivos le brinda facilidad para asistir a las capacitaciones que realiza la Ugel	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN RETENER A LAS PERSONAS</b>							
18	Los directivos gestionan con los aliados estratégicos para la seguridad de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
19	La institución educativa brinda un ambiente para los trabajos de planificación	✓		✓		✓		

20	El director gestiona el adecuado equipamiento de las aulas de la Institución Educativa	✓	SI	No	✓	SI	No	✓	SI	No
<b>DIMENSIÓN SUPERVISAR A LAS PERSONAS</b>										
21	Los directivos actualizan las bases de datos de los docentes	✓	✓		✓	✓		✓	✓	
22	Ud. accede a la información de su desempeño en la base de datos	✓	✓		✓	✓		✓	✓	
23	La Institución Educativa cuenta con un sistema de información adecuada de todo el personal	✓	✓		✓	✓		✓	✓	
24	Los directivos utilizan la tecnología para informar los servicios que ofrecen a la comunidad educativa	✓	✓		✓	✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Alcibíades Bustamante Valdivia DNI: 06090107  
 Especialidad del validador: De en Ciencias de Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de 07 del 2017



Firma del Experto Informante.  
Especialidad



**Anexo 6: Artículo científico**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **Gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017**

Br. Noeyli Aquino Taza

Escuela de postgrado  
Universidad Cesar Vallejo Filial Ate

### **Resumen**

El objetivo fue determinar las diferencias de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017. La metodología empleada fue un enfoque cuantitativo, una investigación básica de nivel descriptivo comparativo. El tamaño muestral estuvo representado por 146 docentes. El resultado obtenido con la prueba no paramétrica de Krustal Wallis aplicada para la variable Gestión del talento humano se determinó con un ( $p=0,019 < 0,05$ ). Se concluyó con un ( $p=0,019 < 0,05$ ) se ha podido observar que sí existen diferencias significativas.

*Palabras claves:* Gestión del talento humano, capacitación, desempeño, desarrollo de persona.

### **Abstract**

The objective was to find the differences in the management of human talent in four educational institutions of Chosica, 2017. The methodology used was a quantitative approach, a basic research of comparative descriptive level. The sample size was represented by 146 teachers. The result obtained with Krustal Wallis non-parametric test applied to the variable Human talent management was determined with a ( $p =$

0.019 <0.05). It was concluded with a ( $p = 0.019 <0.05$ ) it was observed that there are significant differences.

*Key words:* Human talent management, training, performance, person development.

### **Introducción**

Resulta sumamente interesante observar cómo el pensamiento humano ha evolucionado tan rápidamente, especialmente en los últimos años, con relación a la importancia e impacto que poseen las personas en las organizaciones. En la actualidad vamos viendo diversos cambios como se considera el trabajo de las personas donde toman protagonismo e importancia y se ve reflejada la gestión del talento humano que realizan en sus organizaciones.

La gestión del talento humano presenta variables que se identifican de acuerdo a la cultura de cada una de las naciones; donde se enfrentan a los constantes cambios y desafíos de manera favorable y van considerando a la persona como talento.

En una mira nacional sobre la gestión del talento humano vamos a observar cifras alarmantes de diferentes estudios que se han realizado donde a paso desacelerado los colaboradores no son considerados importantes para que una empresa obtenga buenos resultados. El Ministerio de Educación desarrolla algunas convocatorias a profesionales para la renovación del Talento Humano con el objetivo de asegurar la calidad del sistema educativo nacional, pero esta a su vez no cubre las expectativas porque consideran que no hay transparencia.

En el distrito de Lurigancho Chosica, no es ajena a las concepciones mencionadas ya que se evidencia que algunos directivos de las diferentes instituciones educativas no realizan una adecuada gestión con respecto al talento humano y por ello se ve reflejado en el desempeño de sus docentes y al no poder alcanzar sus metas propuestas y por ende la misión y visión no se logra obtener.

Es aquí donde la gestión de talento humano se vuelve clave para incidir en el personal y mejorar el orden, la productividad y el desempeño en el trabajo, incidiendo notablemente en los resultados de la organización en este caso en las instituciones educativas.

El estudio nos permitió conocer cómo se llevó a cabo la gestión del talento humano en las instituciones educativas para favorecer el desempeño de la comunidad educativa donde se debe aplicar técnicas de administración moderna para incrementar su competitividad, ya que es necesario dirigir y coordinar adecuadamente el recurso humano con el que se dispone. Se consideró aportes de diferentes autores para un mejor conocimiento de la variable los cuales pueden ser un referente para otras investigaciones similares.

### **Antecedentes del problema**

Gallegos (2014) en su tesis de maestría titulada *Gestión del talento humano y motivación del personal en la institución educativa Divino Maestro- Chorrillos, 2014* sustentada en la escuela de post grado la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación del personal de la I.E. Divino Maestro – Chorrillos, 2014, el tipo de estudio es de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de 100 trabajadores de la institución educativa y concluyo en los siguiente: El grupo percibe una buena gestión del talento humano y alto nivel de motivación; de ellos podemos apreciar que el 31% de los encuestados al presentar alto nivel de motivación perciben una buena gestión del talento humano y la motivación del personal determinada por el Rho de Spearman = 0, 714 significa que existe alto grado de relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0, 05$ , en el personal de la institución educativa divino maestro – chorrillos.

Guerrero (2012) en su tesis de maestría titulada *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria* sustentada en la Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela, cuyo objetivo general fue determinar

el grado de relación entre gestión del talento humano y cultura organizacional en instituciones de educación básica primaria del municipio escolar San Francisco N° 2 del Estado Zulia , el tipo de investigación fue descriptiva, correlacional; con un diseño no experimental, de campo, transaccional, se trabajó con una muestra de 96 sujetos y concluyo en lo siguiente: Los gerentes objeto de esta investigación presentan un dominio medio de la Gestión del talento humano para la Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Básica Primaria del Municipio Escolar San Francisco N°2.

### **Revisión de la literatura**

#### **Gestión del talento humano.**

Chiavenato (2009) consideró a la gestión del talento humano como “un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos con respecto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, capacitación, comunicación, evaluación del desempeño, higiene – seguridad y disciplina” (p. 9).

En referencia a lo que mencionó el autor, consideramos que la gestión de talento humano constituye la ruta de acceso a las diferentes áreas de la organización; representa la puerta de entrada, sólo a los candidatos capaces de adaptar sus características personales según la selección que realice la organización, y así obtener un cargo de acuerdo a las características predominantes en la organización.

Dessler (2001) se refirió al talento humano como:

Los conocimientos, estudios, capacitación, habilidades y experiencia de los trabajadores de una institución. El talento humano está remplazando con rapidez a las maquinas como base para el éxito de casi todas las instituciones donde se valora el talento de las personas.  
(p. 11)

Consideró al talento humano como el pilar de toda organización y así poder cumplir sus objetivos propuestos de la institución, para ello toma mucha importancia a la persona como talento; en la actualidad se está evidenciando todo el potencial que tiene la persona demostrando todas sus habilidades y conocimientos en el área que se desempeña.

Chiavenato (2009) presentó los seis procesos de la gestión del talento humano, las que se consideró como dimensiones para el trabajo: Incorporar a las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisar a las personas. Podemos apreciar que cada uno no están aisladas sino están conectadas y es muy importante que haya un equilibrio (p. 16).

### **Problema general**

¿Cuál es la diferencia de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la diferencia de incorporar las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

¿Cuál es la diferencia de colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

¿Cuál es la diferencia de recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

¿Cuál es la diferencia del desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

¿Cuál es la diferencia de retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

¿Cuál es la diferencia de supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017?

### Objetivo general

Determinar las diferencias de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

### Objetivos específicos

Determinar las diferencias de incorporar las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

Determinar las diferencias de colocación de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

Determinar las diferencias de recompensar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

Determinar las diferencias del desarrollo de las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

Determinar las diferencias de retener a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

Determinar las diferencias de supervisar a las personas en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017

### Método

La metodología empleada estuvo relacionada al enfoque cuantitativo, una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo comparativo.

La muestra del presente trabajo en estudio está conformada por cuatro instituciones educativas de Chosica, siendo un total de 146 docentes de los diferentes niveles.

Tabla 1.

*Distribución de la muestra de las cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*

N°	Instituciones Educativas de Chosica	Docentes	Muestra proporcional
01	I.E. N°1190 "Felipe Huamán Poma de Ayala"	78	49
02	I.E. "Josefa Carrillo y Albornoz"	44	28
03	I.E. N° 0055 "Manuel Gonzales Prada"	30	19
04	Colegio Experimental de Aplicación La Cantuta	81	50
<b>Total</b>		<b>233</b>	<b>146</b>

Por tratarse de una investigación descriptiva se utilizó la técnica de encuesta, el tiempo de duración es 10 minutos, las normas de aplicación son: La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta, de tipo Likert, como: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Asimismo, la escala está conformada por 6 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones; es decir se medirá la Gestión del Talento Humano en las cuatro Instituciones educativas de Chosica, 2017. Se realizó el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

## Resultados

Tabla 2.

*Distribución de niveles de la variable de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*

Niveles	Felipe Huamán Poma de Ayala		Josefa Carrillo y Albornoz		Manuel Gonzales Prada		Colegio Experimental de Aplicación		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	3	6.2%	0	0%	0	0%	7	14%	10	6.8%
Regular	28	57.1%	12	42.9%	9	47.4%	40	80%	89	61%
Bueno	18	36.7%	16	57.1%	10	52.6%	3	6%	47	32.2%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

### Interpretación:

La tabla 2 corresponde a la variable Gestión del talento humano, se observa que la I.E Manuel Gonzales Prada obtiene un 52.6 % de docentes que consideran un nivel bueno. La I.E Josefa Carrillo y Albornoz obtiene un 57.1% de docentes que califican con un nivel bueno. La I.E Felipe Huamán Poma de Ayala obtiene un 57.1 % de docentes que consideran un nivel regular. El colegio Experimental de Aplicación obtiene un 80% de docentes que califican con un nivel regular.

### Contrastación de la hipótesis general.

Existe diferencia significativa de la gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017.

Tabla 3.

Valor calculado de  $p < 0.05$  para la variable Gestión del talento humano

Estadístico de prueba a.	
	Gestión del Talento Humano
gl	3
p	0.019

a. Prueba de Kruskal-Wallis

### Interpretación:

La tabla 3, correspondiente a la variable de Gestión del talento humano se observa el valor calculado de  $p < 0.05$  es ( $p = 0.019$ ), esto es menor del adoptado (5%) para que  $H_0$  pueda ser aceptada. Por lo tanto existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmar que las respuestas de los docentes de las instituciones educativas difieren significativamente.

### Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba estadística de Kruskal Wallis para la hipótesis general con un ( $p = 0,019 < 0,05$ ) se ha podido observar que sí existen diferencias significativas respecto a la variable gestión del talento humano. Esto corrobora la teoría de Díaz y Salcedo (2015), quien realizó una tesis sobre Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la cual se concluyó que existe una correlación significativa entre ambas variables, el directivo debe ejercer el liderazgo que motive la participación, compromiso y contribución con el equipo de trabajo y la institución.

### Referencias

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ª Ed. Colombia: Pearson educación.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ª Ed. México: Interamericana Editores, S.A.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Pearson Educación.




- Díaz, M. Salcedo, S. (2015). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1154 Ugel 03 Cercado de Lima*. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Gallegos, C. (2014). *Gestión del talento humano y motivación del personal en la Institución Educativa Divino Maestro*. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Guerrero, G. (2012). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*. Maracaibo – Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.

**Anexo 7.****Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico**

Yo, Noeyli Aquino Taza, egresada del programa de maestría en administración de la educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 42889310, con el artículo titulado "Gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.



---

Br. Noeyli Aquino Taza  
DNI N° 42889310

Lima, 09 septiembre de 2017